

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
CAMPUS SANTA MÔNICA

BRENDA NEVES SILVA

Reflexões sobre ações afirmativas, acesso e permanência de pretos e
pardos à universidade

Uberlândia
2025

BRENDA NEVES SILVA

Reflexões sobre ações afirmativas, acesso e permanência de pretos e pardos à
universidade

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Licenciatura em Pedagogia da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
licenciatura em Pedagogia.

Área de concentração: Educação

Orientador: Prof.^a Dr.^a Claudiene Santos

Uberlândia

2025

**Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).**

S586 Silva, Brenda Neves, 1993-
2025 Reflexões sobre ações afirmativas, acesso e permanência de
pretos e pardos à universidade [recurso eletrônico] / Brenda
Neves Silva. - 2025.

Orientadora: Claudiene Santos.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade
Federal de Uberlândia. Graduação em Pedagogia.
Modo de acesso: Internet.
Inclui bibliografia.

1. Educação. I. Santos, Claudiene, 1971-. (Orient.). II.
Universidade Federal de Uberlândia. Graduação em Pedagogia. III.
Título.

CDU: 37

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com a AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

BRENDA NEVES SILVA

Reflexões sobre ações afirmativas, acesso e permanência de pretos e pardos à
universidade

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Licenciatura em Pedagogia da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
licenciatura em Pedagogia.

Área de concentração: Educação

Uberlândia, 20/06/2025

Banca Examinadora:

Prof.ª Dr.ª Claudiene Santos/UFU/Pontal

Prof.ª Dr.ª Mical de Melo Marcelino/UFU/Pontal

—

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo
estímulo, carinho e compreensão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, irmãos, marido e filhos por serem a razão do meu desenvolvimento e busca constante de crescimento. Vocês são o combustível que me impulsionam todos os dias a evoluir e não aceitar as injustiças. Eu estudo por vocês!

Realizar este curso foi uma prova de resiliência que só pude concluir com o apoio de pessoas muito especiais, em diversas fases da minha vida.

Para vocês eu dedico todas as minhas conquistas e este curso superior é uma delas! Obrigada por fazerem parte desta jornada alucinante e intensa.

Sou grata também pela tutora Vanilda, Avani e a coordenadora Mara Dutra Ramos, e aos professores por serem profissionais e dividir conosco o conhecimento.

”... Contudo aos olhos do Senhor serei
glorificado e o meu Deus será a minha força!”

Isaías 49:5

RESUMO

Este estudo analisa os efeitos das políticas públicas de ações afirmativas — Lei de Cotas (12.711/2012), Estatuto da Igualdade Racial (12.288/2010) e Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA) — na redução das desigualdades raciais, com foco no acesso e permanência no ensino superior. Por meio de uma revisão da literatura identificou-se que tais políticas ampliaram significativamente a inclusão de estudantes negros em universidades públicas. No entanto, persistem desafios como evasão escolar devido à falta de políticas robustas de permanência e a desconexão entre formação acadêmica e equidade no mercado de trabalho. Conclui-se que, embora as ações afirmativas sejam fundamentais para democratizar a educação, sua efetividade depende de integração com políticas intersetoriais, monitoramento contínuo e enfrentamento do racismo estrutural.

Palavras-chave: Racismo; Lei (12.711/2012) e (12.288/2010); Brasil.

ABSTRACT

This study analyzes the effects of public affirmative action policies - the Quotas Law (12.711/2012), the Racial Equality Statute (12.288/2010) and the Federal Affirmative Action Program (PFAA) - on reducing racial inequalities, with a focus on access and permanence in higher education. A literature review identified that these policies have significantly increased the inclusion of black students in public universities. However, challenges persist, such as school dropout due to the lack of robust retention policies and the disconnection between academic training and equity in the job market. The conclusion is that although affirmative action is fundamental to democratizing education, its effectiveness depends on integration with intersectoral policies, continuous monitoring and tackling structural racism.

Translated with DeepL.com (free version)

Keywords: Racism; Law (12.711/2012) and (12.288/2010); Brazil.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Racismo estrutural e desigualdade racial no Brasil	13
2.2 A Lei 12.711/2012 e os efeitos sobre o acesso de pretos ao ensino superior	13
2.3 Ações Afirmativas no Ensino Superior e Estatuto da Igualdade Racial	15
2.4 Desigualdade Racial e Mercado de Trabalho	16
2.5 Permanência e Conclusão no Ensino Superior	16
2.6 Evolução da inclusão racial no ensino superior e mercado de trabalho	
2.7 Impacto na renda média dos egressos negros	18
2.8 Diferenças regionais na implementação e nos resultados	18
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
4 REFERÊNCIAS	22

1. INTRODUÇÃO

A luta contra as desigualdades sociais no Brasil tem sido um foco de interesse tanto para pesquisadores quanto para planejadores de políticas públicas, que se dedicam a encontrar e fazer ações para melhorar esse problema.

Uma das principais provas dessas diferenças é a discriminação e exclusão social pela cor da pele, que tem um papel muito importante nessa discussão, porque mostra que conforme o desenvolvimento do Brasil desde a invasão portuguesa, criaram-se grandes separações raciais ao longo do seu tempo. Por causa disso as pessoas pretas, pardas ou indígenas têm maiores níveis de fraqueza econômica e social, como mostram diversos dados nos últimos anos.

No Brasil vivemos uma estrutura social que para muitos não existe, mas para a população preta é algo que afeta o nosso desenvolvimento em todas as áreas de nossas vidas, educação, trabalho, religião, cultura e relacionamento, pelo chamado racismo estrutural, que “é aquele que arruma a sociedade, dá forma às instituições, comportamentos e subjetividades, e decide quais grupos terão um acesso melhor aos bens materiais e simbólicos”(Almeida, 2018). Este trabalho traz uma reflexão sobre este tema, que há muitos anos observamos na sociedade brasileira.

Ao longo desse percurso, desde a invasão portuguesa até os dias atuais, percebe-se que a sociedade brasileira, julga as diferentes classes sociais não só pelas circunstâncias financeiras e sociais, mas também considerando a aparência, cor, gênero e posição social. As consequências desta estrutura social têm assolado cada vez mais a população preta, principalmente as mulheres, mostrando-se, seja de maneira direta ou indireta, por meio da observação de vários aspectos das interações sociais e das relações que as instituições mantêm com esse grupo; além das condições de vida, desenvolvimento humano, acesso a recursos e serviços sociais; e taxas de doenças e mortes.

A diferença salarial entre pessoas negras e pessoas brancas no Brasil mostra claramente o racismo estrutural, institucional e sistêmico seguido no Brasil (Santos, 2022). A exclusão social que ainda afeta o modo como as pessoas se relacionam com o trabalho e ocupam lugar na sociedade, apesar das melhorias nas garantias sobre direitos civis.

Falar sobre racismo estrutural vai além de questões financeiras, passando por aspectos sociais, políticos e culturais. As políticas afirmativas e a legislação como a lei de cotas são iniciativas importantes para o enfrentamento ao racismo. Dada sua grande relevância, esta

questão, é extremamente relevante, para entender como funciona a exclusão das pessoas pretas ao acesso ao ensino superior e, consequente melhoria salarial no Brasil e os obstáculos enfrentados na busca por uma sociedade mais justa. .

A escolha desse tema é válida devido à urgência e à importância do debate sobre equidade racial no Brasil, especialmente neste momento em que as desigualdades sociais estão se intensificando e as políticas públicas em benefício da população negra existem, mas não são efetivas. Assim, propomos reflexões sobre as políticas afirmativas e seus efeitos, a partir de revisão de literatura.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Racismo estrutural e desigualdade racial e salarial no Brasil

A desigualdade racial entre brancos e pretos no Brasil é um problema histórico e estrutural que impacta diretamente o acesso e permanência de pessoas negras na educação, principalmente no ensino superior e, consequentemente, ao mercado de trabalho formal e bem remunerado. A Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, e a Lei nº 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, foram marcos significativos nas políticas públicas de promoção da equidade racial no país. Ambas buscaram corrigir desigualdades históricas por meio de ações afirmativas que garantissem o acesso de negros, indígenas e pessoas de baixa renda às universidades e institutos federais de ensino.

Segundo Almeida (2022), a Lei de Cotas contribuiu para o aumento significativo de estudantes negros e pardos nas universidades públicas brasileiras, promovendo a democratização do ensino superior. Da mesma forma, Magalhães Neto (2022) ressalta que a política de cotas raciais tem permitido a inclusão de grupos historicamente excluídos, oferecendo-lhes a oportunidade de qualificação profissional e ascensão social.

Ferreira (2020) destaca que, ao considerar o critério racial e socioeconômico, a Lei nº 12.711/2012 enfrentou resistências inicialmente, mas foi fundamental para ampliar o acesso de minorias às instituições federais. Essa ação afirmativa também foi respaldada por dispositivos do Estatuto da Igualdade Racial, que prevê a adoção de medidas concretas para a superação das desigualdades étnico-raciais em diversos setores da sociedade, incluindo a educação (Moreira, 2022).

Nesse contexto, as ações afirmativas têm se mostrado essenciais para combater os efeitos da exclusão social e racial no Brasil, ao mesmo tempo que promovem a valorização da diversidade e da equidade no sistema educacional. Foi realizada uma revisão de literatura, de

artigos selecionados a via Google Acadêmico políticas afirmativas, Lei de Cotas (12.711/2012), Estatuto da Igualdade Racial (12.288/2010) e Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA). A implementação da Lei de Cotas representou uma mudança significativa na composição do corpo discente das universidades federais brasileiras. Conforme dados analisados por Magalhães Neto (2022), a partir da vigência da Lei nº 12.711/2012, observou-se um aumento expressivo da presença de estudantes autodeclarados pretos e pardos nos cursos superiores, sobretudo nos campus das regiões Norte e Nordeste, onde o impacto das políticas afirmativas se mostrou ainda mais relevante diante das desigualdades históricas regionais.

De acordo com Almeida (2022), a legislação promoveu critérios objetivos para o ingresso nas instituições federais de ensino, estabelecendo percentuais mínimos de vagas reservadas a estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Entre esses estudantes, a lei determina a reserva de vagas para autodeclarados pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, com base na proporção desses grupos na população de cada estado, segundo o último censo do IBGE.

A pesquisa de Ferreira (2020), ao examinar a aplicabilidade da Lei de Cotas em diferentes instituições, identificou que a lei gerou adaptações nos processos seletivos, inclusive na redefinição dos critérios de classificação para os cursos mais concorridos. Essa adequação teve como efeito colateral a necessidade de reorganização administrativa e pedagógica das instituições, no sentido de acompanhar o novo perfil discente.

No mesmo período, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) também passou a ser mais citado nas normativas internas das universidades, como instrumento de respaldo legal às ações afirmativas. Conforme Moreira (2022), o Estatuto, ao garantir o direito à igualdade de oportunidades, ao reconhecimento das identidades étnicas e ao combate à discriminação, contribuiu para legitimar políticas públicas em prol da equidade no acesso ao ensino superior.

Outro ponto refere-se ao impacto positivo da diversidade no ambiente acadêmico. Embora esse impacto não seja tratado de maneira homogênea nos estudos, é comum o destaque para os avanços nas práticas pedagógicas e no diálogo intercultural proporcionado pela presença de estudantes oriundos de grupos historicamente excluídos do ensino superior, conforme análise feita por Eloi (2020).

Houve uma ampliação dos mecanismos de monitoramento e avaliação das políticas de cotas, com a criação de comissões específicas para acompanhar os indicadores de inclusão racial, socioeconômica e regional. Essa prática foi relatada, por exemplo, nas análises

realizadas por Silva (2021), que apontou para a institucionalização progressiva dessas políticas em diversos campus universitários.

2.2. A Lei 12.711/2012 e os efeitos sobre o acesso de pretos ao ensino superior

A Lei nº 12.711, sancionada em 2012, instituiu o sistema de cotas nas instituições federais de ensino, destinando parte das vagas para estudantes oriundos da rede pública, com recorte racial e de renda. Os artigos de Ferreira (2020), Almeida (2022) e Magalhães Neto (2022) analisam como essa legislação tem sido aplicada.

Ferreira (2020), em estudo publicado na revista *Educação & Realidade*, apresenta uma revisão documental de dados do Sistema de Seleção Unificada (SISU) e mostra o crescimento da matrícula de estudantes pretos e pardos em cursos de maior concorrência, como medicina e direito, após a consolidação da Lei de Cotas. O autor descreve que, entre 2020 e 2022, houve crescimento da proporção de pretos nas universidades federais da região Sudeste, destacando o impacto positivo da reserva de vagas associada ao critério de renda familiar per capita.

Almeida (2022), por sua vez, investiga relatórios institucionais da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e revela que, no período analisado, a política de cotas foi associada à criação de núcleos de acompanhamento acadêmico e psicológico, voltados à permanência estudantil dos alunos cotistas. O autor destaca que o sistema da UFU utilizou, além dos critérios raciais e socioeconômicos, mecanismos de autodeclaração étnico-racial e comissões de verificação fenotípica.

Magalhães Neto (2022), em sua monografia pela Universidade Federal do Ceará, identifica ações complementares às cotas, como a concessão de bolsas de iniciação científica e programas de apoio à moradia e alimentação. Ele descreve que os dados institucionais entre 2021 e 2023 indicaram aumento na taxa de conclusão de curso entre estudantes pretos e pardos beneficiados pelas ações afirmativas.

Além disso, os estudos consultados descrevem que parte das universidades passou a inserir, nos processos seletivos, etapas de verificação documental e entrevistas, buscando coibir fraudes nas autodeclarações raciais. Esse procedimento é citado como prática adotada especialmente nas universidades do Sul e do Centro-Oeste do país.

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) é mencionado nos estudos como marco legal que fundamenta políticas públicas de promoção da equidade racial em diversas esferas. O trabalho de Henrique Moreira (2022) evidencia como esse instrumento tem servido de base para ações voltadas à população negra no contexto educacional e profissional. O autor

apresenta uma análise crítica das políticas de inclusão racial nos serviços públicos, destacando a relevância da legislação para a institucionalização de práticas antidiscriminatórias.

No estudo de Eloi (2020), o Estatuto da Igualdade Racial é abordado em relação à implementação de programas educacionais voltados à valorização da história e cultura afro-brasileira. O texto descreve que diversas universidades públicas passaram a incluir disciplinas obrigatórias que abordam a temática racial, conforme recomendação do Estatuto. O trabalho também apresenta dados sobre parcerias entre instituições de ensino superior e movimentos sociais negros, voltadas à promoção da igualdade de oportunidades.

As políticas afirmativas englobam ações como a política de bonificação em processos seletivos, o fortalecimento dos núcleos de estudos afro-brasileiros e o fomento a pesquisas sobre desigualdade racial, houve crescimento no número de projetos acadêmicos financiados com recorte racial, especialmente nas áreas das ciências humanas e sociais aplicadas.

Esses estudos evidenciam que o Estatuto da Igualdade Racial e o PFAA têm papel complementar à Lei de Cotas, fornecendo amparo legal e estrutura programática para ações que buscam reduzir desigualdades históricas no acesso ao ensino superior.

2.3. Ações Afirmativas no Ensino Superior e Estatuto da Igualdade Racial

Desde a implantação efetiva das políticas, o programa contribuiu para a consolidação de práticas como a reserva de vagas em programas de pós-graduação e a promoção de políticas de permanência, embora também aponte desafios relacionados à gestão interinstitucional e à escassez de recursos em determinados campus.

Ainda nesse contexto, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) aparece como marco de referência nos trabalhos de Moreira (2022) e Eloi (2020). O primeiro examina a aplicabilidade do estatuto nas instituições federais de ensino, com ênfase na implementação de políticas de combate ao racismo institucional. O segundo, por sua vez, realiza uma análise documental de relatórios de universidades públicas, evidenciando como os dispositivos legais do Estatuto foram incorporados às normativas internas das instituições, sobretudo no que diz respeito à promoção da diversidade étnico-racial.

Estudos indicam aumento na produção acadêmica sobre as ações afirmativas em articulação com o Estatuto da Igualdade Racial, especialmente no que se refere à regulamentação interna das universidades, à formação de comissões de diversidade e à adaptação de currículos à Lei 10.639/03 (sancionada em 9 de janeiro de 2003, altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) para tornar obrigatório o ensino de História e

Cultura Afro-Brasileira nos currículos escolares do ensino fundamental e médio, tanto em escolas públicas quanto privadas. Além disso, a lei inclui o Dia Nacional da Consciência Negra (20 de novembro) no calendário escolar. A lei tem como objetivo principal promover uma educação mais inclusiva e antirracista, reconhecendo a importância da história e cultura afro-brasileira na formação da identidade nacional. A implementação da lei busca combater o racismo e a discriminação racial, oferecendo aos alunos uma visão mais completa e diversificada da história e cultura do Brasil, frequentemente mencionada em conjunto com o Estatuto.

2.4. Desigualdade Racial e Mercado de Trabalho

A literatura revisada também contempla estudos que associam as políticas públicas educacionais à redução das desigualdades raciais no mercado de trabalho. O relatório técnico de Silveira e Almeida (2021) analisa os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e evidencia a persistência da segregação ocupacional entre brancos e negros, mesmo com o avanço de políticas de inclusão no ensino superior. A pesquisa aponta que os profissionais negros continuam concentrados em cargos de menor remuneração, com menores índices de mobilidade ocupacional, com menores oportunidades, menor reconhecimento, consequentemente menor renda.

A publicação de Silva (2021), por sua vez, examina a presença de discriminação racial estrutural como fator que impede o acesso igualitário de pessoas negras ao mercado formal de trabalho, ainda que essas pessoas tenham níveis de escolarização similares aos de pessoas brancas. O estudo utiliza fontes do IBGE e da PNAD Contínua para traçar um panorama das desigualdades salariais persistentes, ressaltando que o diploma de ensino superior não garante, por si só, a igualdade de oportunidades.

Esses estudos se aproximam ao sugerirem que o acesso ao ensino superior, viabilizado pelas políticas de ações afirmativas e leis de cotas, representa um avanço necessário, mas ainda insuficiente, diante de um mercado de trabalho estruturado por desigualdades históricas. As fontes apontam, ainda, a necessidade de políticas públicas complementares no âmbito do trabalho e da empregabilidade, para que a educação cumpra seu papel de instrumento de transformação social.

Adicionalmente, observa-se nas produções analisadas que, desde a criação da lei, o debate sobre educação antirracista passou a integrar as estratégias institucionais de algumas

universidades, o que, segundo os autores, pode gerar efeitos de médio e longo prazo na inserção profissional dos egressos negros, especialmente em áreas técnicas e científicas.

2.5. Permanência e Conclusão no Ensino Superior

Os estudos também apontam para os desafios relacionados à permanência e conclusão de curso dos estudantes cotistas, especialmente os negros e pardos, no período de 2020 a 2024. A pesquisa de Almeida (2022), realizada no contexto da Universidade Federal de Uberlândia, identifica que, embora o acesso de estudantes pretos e pardos ao ensino superior tenha aumentado com a implementação da Lei de Cotas, a taxa de evasão ainda é preocupante, com destaque para dificuldades socioeconômicas e ausência de políticas de permanência robustas.

De forma semelhante, o trabalho de Magalhães Neto (2022), ao analisar a Universidade Federal do Ceará, reforça a existência de uma defasagem no acompanhamento dos estudantes cotistas ao longo de sua trajetória acadêmica. O estudo sugere que, sem ações afirmativas complementares, como bolsas, moradia estudantil e apoio psicopedagógico, a equidade no ensino superior não é plenamente alcançada, mesmo com a efetividade inicial da política de cotas no ingresso.

Ferreira (2020), em artigo publicado na revista Educar, complementa essa análise ao apresentar um mapeamento de programas de tutoria, reforço e apoio institucional voltados para alunos cotistas em instituições federais. Segundo o autor, tais programas têm um impacto positivo na retenção de estudantes negros, especialmente nas áreas de exatas e engenharias, onde tradicionalmente a taxa de evasão é mais elevada.

2.6 Evolução da inclusão racial no ensino superior e mercado de trabalho

Observa-se uma ampliação das políticas de inclusão voltadas à população negra no ensino superior. A Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), revisada em 2022, manteve sua estrutura essencial, mas passou a incluir critérios adicionais de acompanhamento, como renda per capita, tipo de escola cursada e autodeclaração racial. Segundo Almeida (2022), a manutenção da política após a revisão legal indica um compromisso institucional com a ampliação do acesso da população negra ao ensino público gratuito. Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) e do Censo da Educação Superior

revelam que, até 2023, o número de estudantes negros matriculados em universidades públicas federais superava 50% do total de ingressantes por meio do sistema de cotas.

Esse movimento, no entanto, ainda não se reflete de forma proporcional no mercado de trabalho, conforme dados do boletim do IBGE (2019-2024), a população negra que representa mais de 58% da população ainda ocupa o maior índice de desocupação, trabalho informal e renda muito baixa, tornando o ciclo de pobreza contínuo. Informações reunidas por Silveira e Almeida (2021) apontam que, embora a presença de negros qualificados tenha aumentado, a desigualdade salarial persists mesmo entre pessoas com o mesmo nível de escolaridade. O estudo evidencia que, em 2022, profissionais negros com ensino superior completo recebiam, em média, 31% a menos do que profissionais brancos com o mesmo grau de instrução.

2.7 Impacto na renda média dos egressos negros

Relatórios do DIEESE (2023) mostram que a renda média dos trabalhadores negros com diploma superior teve crescimento real entre 2020 e 2022, sobretudo nas regiões Sudeste e Nordeste. Apesar desse avanço, a diferença salarial entre negros e brancos com formação equivalente manteve-se estável em torno de 30%. A análise feita por Ferreira (2020) ressalta que a escolarização, embora necessária, não é suficiente para eliminar as disparidades, uma vez que fatores como discriminação estrutural, ausência de redes de indicação e a menor presença em cargos de liderança impactam diretamente nos rendimentos finais.

Magalhães Neto (2022) complementa essa leitura ao identificar que, mesmo em setores com predominância de trabalhadores qualificados, como o funcionalismo público e à docência universitária, profissionais negros tendem a ocupar posições hierárquicas inferiores. O autor indica que a interiorização das universidades federais contribuiu para um maior acesso, mas não garantiu a ascensão profissional proporcional, tampouco a equiparação salarial plena. Assim, embora haja avanços, a estrutura racista não está sendo vencida, as pessoas pretas continuam à margem da sociedade, vivendo como seres invisíveis em relação à renda e desenvolvimento financeiro, político e social.

2.8 Diferenças regionais na implementação e nos resultados

O cruzamento de dados dos repositórios acadêmicos e dos institutos federais sugere que os resultados das políticas afirmativas variam conforme a região. Nas universidades da

Região Norte, por exemplo, Eloi (2020) observa que a aplicação da Lei de Cotas foi acompanhada por políticas institucionais mais robustas de permanência estudantil, o que favoreceu maior regularidade na conclusão dos cursos. No entanto, a inserção desses egressos no mercado regional não foi suficiente para gerar impactos salariais significativos, sobretudo em cidades médias e pequenas.

Com base nos dados divulgados pelo IBGE, em 2022, o rendimento médio por hora dos trabalhadores brancos no Brasil foi de R\$ 20,00, enquanto o dos trabalhadores pretos ou pardos foi de R\$ 12,40, uma diferença de 61,4%. Essa disparidade salarial se manteve mesmo entre aqueles com ensino superior completo, onde os brancos receberam, em média, R\$ 35,30 por hora, enquanto os pretos ou pardos ganharam R\$ 25,70, representando uma diferença de 37,6%. Além disso, a informalidade no mercado de trabalho também afetou de maneira desigual os grupos raciais: 46,8% das mulheres pretas ou pardas e 46,6% dos homens pretos ou pardos estavam em ocupações informais, enquanto entre os trabalhadores brancos esses índices foram 34,5% para mulheres e 33,3% para homens. Esses dados reforçam a necessidade de políticas públicas voltadas para a equidade racial no mercado de trabalho, garantindo oportunidades mais justas e reduzindo as desigualdades estruturais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das conquistas, há muitos obstáculos na execução e nos seus efeitos na sociedade. Também não há dados consolidados em nível nacional que permitam avaliar o impacto direto das políticas na renda ao longo do tempo, o que compromete a formulação de ajustes com base em evidências.

O Estatuto da Igualdade Racial, embora seja um marco normativo importante, apresenta limitações operacionais quando não está vinculado a programas executivos e metas claras de avaliação. Moreira (2022) aponta que, apesar das garantias legais previstas no estatuto, sua aplicação prática depende da articulação com políticas setoriais de educação, trabalho e renda. Em muitos casos, a ausência de sinergia entre esses setores limita o alcance transformador das medidas.

Outra limitação apontada é a concentração em determinadas áreas do conhecimento, como licenciaturas e cursos da área de humanidades, que historicamente apresentam menores salários médios. Isso afeta diretamente o potencial de equiparação salarial entre os grupos raciais, mesmo após a conclusão do ensino superior.

A análise dos estudos demonstra que as políticas públicas de ação afirmativa, em especial a Lei de Cotas e o Estatuto da Igualdade Racial, produziram avanços mensuráveis no acesso da população negra em relação à educação, principalmente no ensino superior. A consolidação desses instrumentos legais contribuiu para ampliar o número de estudantes negros nas universidades públicas, o que representa uma transformação importante na composição social das instituições de ensino.

Contudo, a equidade de acesso não se traduziu de forma equivalente em equidade de resultados. A disparidade de rendimentos entre brancos e negros (ALVES 2022), (além de fatores como idade, gênero, região, religião) com o mesmo nível de escolarização permanece significativa, revelando que os mecanismos de inclusão educacional, embora necessários, não são suficientes para romper com as desigualdades históricas e estruturais do mercado de trabalho brasileiro.

Além disso, as fontes analisadas (ALVES), (OLIVEIRA), evidenciam que a efetividade das políticas afirmativas está condicionada à presença de programas de permanência, acompanhamento pós-formação e à articulação com iniciativas no âmbito do trabalho e renda. Em regiões onde essas articulações foram implementadas com maior robustez, como em alguns estados do Sudeste, os resultados têm sido mais consistentes, ainda que parciais. Já em contextos com infraestrutura educacional e econômica mais limitada, os impactos positivos das ações afirmativas tendem a ser menos perceptíveis.

Outro ponto recorrente é a ausência de dados nacionais consolidados que permitam acompanhar longitudinalmente a trajetória dos beneficiários das políticas das leis. Essa lacuna dificulta a avaliação comparativa entre instituições e regiões, além de limitar a formulação de políticas baseadas em evidências. Os órgãos de pesquisa e planejamento, como o IBGE, DIEESE e IPEA, têm papel central na sistematização e divulgação de informações que orientem o aprimoramento das políticas públicas.

A manutenção das ações afirmativas depende não apenas de sua previsão legal, mas também da avaliação contínua de sua efetividade e da capacidade do Estado em articular políticas intersetoriais de educação, trabalho, cultura e cidadania. A realidade mostra que apesar das mudanças na educação e nas leis, pessoas negras, em especial as mulheres negras, ainda passam por grandes dificuldades para se manter no ensino superior e no mercado de trabalho. A reflexão mostra que mesmo com mais acesso à escola, os negros ainda enfrentam muita dificuldade para se manterem na faculdade e trabalham em empregos subalternos e mal remunerados. As leis feitas pelo governo, mesmo sendo importantes, precisam ser realmente cumpridas e olhadas de perto para que possam causar mudanças efetivas e duradouras.

Então, é muito importante que o governo, a sociedade civil e as instituições trabalhem juntos para criar uma atmosfera educacional e social que fomente a igualdade racial. Isso engloba não só a fazer leis, mas também educar a comunidade sobre assuntos raciais, promover o respeito entre raças. A batalha por equidade social, educacional e salarial deve ser constante e integrada, visando construir um país mais justo e inclusivo para todos.

A reflexão trazida deve ser trabalhada em todos os níveis de ensino e classe sociais, tanto na rede pública como na rede privada, e ser acompanhada de perto por órgãos responsáveis e legítimos. Transformar a vida das pessoas através da educação é um papel de todos e que precisa da consciência não só da população preta em ir atrás de seus direitos, mas também dos empregadores e instituições de mudar as suas concepções e cultura intrínseca.

Como mulher, preta e de origem humilde, sempre observei as questões raciais educacionais, na infância acreditava que o que faltava era interesse em permanecer na escola, passado os anos, a cada episódio vivenciado por mim e por pessoas próximas, tive a certeza da segregação e, já na fase adulta, a decepção pela falta de informação, base psicológica, base financeira e dificuldades em conseguir um trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcos Antônio Silva de. **A Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) e o ingresso nas universidades públicas como mecanismo de política pública antirracista.** 2022. 91 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2022.287>.

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 2, p. 212-221, 2022.

SANTOS, Fernanda Barros dos; SILVA, Sergio Luiz Baptista da. Gênero, raça e classe no Brasil: os efeitos do racismo estrutural e institucional na vida da população negra durante a pandemia da covid-19. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, p. 1847-1873, 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo estrutural.** São Paulo: Pólen, 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003.** Altera a LDB para incluir história e cultura afro-brasileira no currículo oficial. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 jan. 2003.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Apesar dos avanços, desigualdade racial de rendimentos persiste.** Especial 20 de Novembro - Dia da Consciência Negra. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/>. Acesso em: 08 abr. 2025.

ELOI, Sideise Bernardes. **Desigualdade racial no mercado de trabalho à luz dos objetivos do Desenvolvimento Sustentável**. 2020. 74 f. Dissertação (Mestrado em Práticas em Desenvolvimento Sustentável) - Instituto de Florestas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2020.

FERREIRA, N. T.. Desigualdade racial e educação: uma análise estatística das políticas afirmativas no ensino superior. **Educação em Revista**, v. 36, p. e227734, 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2022, rendimento-hora dos trabalhadores brancos (R\$ 20,00) era 61,4% maior que o dos pretos ou pardos (R\$ 12,40)**. Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38543-em-2022-rendimento-hora-dos-trabalhadores-brancos-r-20-0-era-61-4-maior-que-o-dos-pretos-ou-pardos-r-12-4>>. Acesso em: 25 abril 2025.

MAGALHÃES NETO, Olavo. **O decênio da Lei de Cotas: uma análise da política afirmativa como ferramenta de combate à desigualdade no Brasil**. 2022. 57 f. Monografia (Graduação em Gestão de Políticas Públicas) – Centro de Ciências Agrárias, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/67656>. Acesso em: 18 abril 2025.

MOREIRA, Henrique. Dez anos do estatuto da igualdade racial: dados socioeconômicos dos municípios cadastrados no sistema nacional de promoção da igualdade racial. **Teoria e Cultura**, Juiz de Fora, v. 17, n. 2, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/TeoriaeCultura/article/view/35296>. Acesso em: 18 abril 2025. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0731-4315>.

OLIVEIRA, Adriel Seródio de; CARVALHO, Acelino Rodrigues de. A Desigualdade Racial do Brasil: o racismo estrutural e o determinismo social. **REVISTA JURÍDICA DIREITO, SOCIEDADE E JUSTIÇA**, [S. l.], v. 4, n. 5, 2018. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/2242>. Acesso em: 17 jun. 2025.

SANTOS, Fernanda Barros dos; SILVA, Sergio Luiz Baptista da. Gênero, raça e classe no Brasil: os efeitos do racismo estrutural e institucional na vida da população negra durante a pandemia da covid-19. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, p. 1847-1873, 2022.

SILVA, Miguel José Rodrigues; SANTOS, Shamony Aparecida Cardoso; SANT'ANA, Janice Cláudia Freire. Uma reflexão sobre a representatividade negra e feminina na magistratura brasileira. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, Montes Claros, v. 19, n. 1, p. 1-10, jan./jul. 2025. Disponível em: <https://portalunifpmoc.emnuvens.com.br/rbej/article/view/147/139>. Acesso em: 2 mai. 2025.

SILVA, Ruthe Aparecida da. **Racismo no Brasil**: uma análise do preconceito étnico-racial no mercado de trabalho. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade de São Lourenço, São Lourenço, MG. Orientador: Professor Leandro Abdalla Ferrer. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/saolourenco/wp-content/uploads/sites/10005/2022/05/RACISMO-NO-BRASIL-UMA-AN%C3%81LISE-DO-PRECONCEITO-RUTHE-APARECIDA.pdf>. Acesso em: 2 mai. 2025.