
REVITALIZANDO O SIGNIFICADO DA DIVERSIDADE POR JUSTIÇA RACIAL NA EDUCAÇÃO

Tanya Katerí Hernández

<https://orcid.org/0000-0002-1996-9749>

RESUMO: O conceito da diversidade mina o verdadeiro espírito de qualquer política de ação afirmativa, que é remediar o racismo da sociedade e promover a justiça racial e igualdade. Isto porque “diversidade” diferentemente de justiça racial pode significar qualquer diferença humana não relacionada à desigualdade social. Infundindo a noção de “diversidade” com as descobertas da investigação de preconceito implícito significaria considerando a meta de “diversidade” como um dispositivo para fazer os procedimentos de admissão mais justa e justificada em meio ao preconceito implícito contínuo que pode ser realmente medido. Além disso, conectando a meta a diversidade como um dispositivo para tratar processualmente preconceito implícito nas decisões e padrões de admissão também reposicionando a ação afirmativa como um projeto de justiça racial.

PALAVRAS-CHAVE: ação afirmativa, diversidade, igualdade, preconceito implícito, racismo

Com o contexto legal dos Estados Unidos, o termo “diversidade” foi introduzido primeiro como justificativa de uma consciência racial para solucionar a desigualdade, como uma ação positiva. E que emanou-se de uma decisão por votação de Justiça, Powell da Suprema Corte em 1978 uma ação afirmativa para o caso da Universidade *Regente vs. Bakke*. Neste caso Bakke, um candidato branco da Universidade da Califórnia, Escola de Médicos Davis, processou a universidade, alegando que houve negação de admissão por motivos raciais que é uma violação da Cláusula de Proteção Iguatária da Décima Quarta Emenda da Constituição dos Estados Unidos, porque a escola reservou 16 vagas de 100 para qualquer caso de “minorias desfavorecida”. Bakke, quando comparados aos estudantes admitidos entre as admissões especiais do programa, ele teve um desempenho numérico elevado, enquanto sua raça foi à única distinção de características das 16 de 100 minorias desfavorecidas admitida. (ao mesmo tempo em que o desempenho numérico de Bakke foi

abaixo de 84 de 100 dos não admitidos no programa). O tribunal decidiu que embora a raça possa ser um fator determinante para admissão em educação pública institucional, ela pode não ser o único fator determinante. Isso permite que a raça seja legalmente considerada como um fator entre muitos outros, mas aboliu o uso de cotas no Estado Unidos.

A Justiça Powell da Supreme Corte rejeitou a análise como termo de justiça racial. E ao invés disso usou o conceito de liberdade de expressão Constitucional Federal da Primeira Emenda com o conceito de liberdade acadêmica e considerou que a realização de um corpo discente diversificado é um objetivo constitucionalmente aceitável para a universidade atingir (REGENTE VS. BAKKE, 1978, p. 312). Ele afirmou que isso é devido ao futuro da nação depender de líderes treinados através de uma ampla exposição para que haja uma grande troca de ideias na qual descubra a verdade, “fora de uma multidão de línguas, ao invés de qualquer tipo de seleção autoritário. A atmosfera de ‘especulações, experimentos e criações’ – tão essencial para a qualidade do ensino superior – acredita ser promovido por um corpo discente diversificado” (REGENTE VS. BAKKE, 1978, p. 312). Apesar da natureza de autorização em suas palavras, a justiça de Powell somente focou na diversidade de ideias beneficentes, minando o verdadeiro espírito de qualquer política de ação afirmativa, que é remediar o racismo da sociedade e promover a justiça racial e igualdade. (TREVINO, 2002,p. 451).

Assim, é particularmente preocupante que a diversidade tenha se tornado a defesa dominante da ação afirmativa no âmbito universitário, e ao fazê-lo empurrou justificativas de igualdade racial mais substantiva para trás. Além disso, a “diversidade” tem sido profundamente criticada como uma base conceitual insignificante para apoiar a ação afirmativa. Por exemplo, o teórico de raça crítica (“*Critical Race Theory*”) dos Estados Unidos, Derrick Bell observou que “o conceito de diversidade, longe de ser um meio viável de garantir ações afirmativas nas políticas de admissão de faculdades e escolas de graduação, é uma distração grave para os nossos esforços para alcançar a justiça racial” (BELL, 2003,p.1622). Isto se deve ao fato de que Bell estava preocupado que a “diversidade possibilite que os tribunais e os políticos evitem abordar diretamente as barreiras de raça e classe que afetam negativamente tantos candidatos” (BELL, 2003,p.1622). Da mesma forma, Charles Lawrence advertiu que “A diversidade não pode ser um fim em si mesmo - é sem substância. Não tem nenhum significado inerente” (LAWRENCE, 1997,p. 765). Isto porque “diversidade” diferentemente de justiça racial pode significar qualquer diferença humana não relacionada à desigualdade social.

A fraqueza da abordagem atual dos EUA sobre “diversidade” é bem exemplificada pelas leis do contemporâneo tribunal de ações afirmativas. De fato, apesar da constitucionalidade declarada da lógica diversidade de ação afirmativa, suprema corte estreita ainda mais a capacidade das universidades de usar programas de ações afirmativas no caso do *Fisher vs. Universidade de Texas No Austin*. No caso *Fisher*, o tribunal afirmou que o processo de considerar raça como um fator entre outros nos esforços de admissão de uma universidade pública para alcançar um corpo discente mais diverso. Mas a suprema corte passou a especificar que o processo de admissão da universidade é, no entanto, sujeito a um controle judicial rigoroso na sua implementação para provar que o programa é estritamente sob medida para prosseguir o objetivo da diversidade. A decisão do *Fisher* ainda mais a capacidade de prosseguir de forma eficaz a integração com a política de consciência de raça, afirmando que na avaliação judicial do programa, a universidade não tem direito a deferência ou uma presunção de boa-fé na operação, pois todas as outras opções não raciais devem ser exploradas antes de se recorrer a política de consciência de raça.

Além disso, ações afirmativas foram efetivamente abolidas para a definição K-12 (ensino primário e secundário) em 2007 o caso *Pais envolvidos nas escolas das comunidades vs. Escola do distrito de Seattle nº1 e Meredith vs. Diretoria de Educação do condado de Jefferson*. O caso derrubou programas de ação afirmativa em Seattle, Washington e Louisville, Kentucky, que usou a raça na atribuição de K-12 para alunos de escolas públicas. De 5 a 4 a decisão da maioria considerou que a atribuição somente com base na raça violou a Cláusula de Proteção igualitária da Décima quarta emenda. Apesar do fato de que a Supreme Corte tenha declarado anteriormente que a diversidade racial poderia ser um interesse convincente para uma admissão em uma universidade, no interesse de atingir trocas robustas de ideias e desenvolvimento de líderes de várias comunidades raciais, a Supreme Corte distinguiu a necessidade da diversidade intelectual a partir das configurações do ensino primário e secundário. Reconhecendo que a diversidade é uma camada fina, tornou-se para justificar ações afirmativas limitadas apenas ao âmbito universitário, Stephen Breyer, em sua dissidência, criticou a maioria por comprometer os progressos realizados em matéria de igualdade racial, indicando que “é uma decisão que a Supreme Corte e a nação vai se arrepender”.

Ama recente ação afirmativa decidida pela Suprema Corte, efetivamente deu a todos os estados, licença para banir o problema de ações de afirmação. Em 2014 o caso de *Schuette vs. Coligação de defesa de ações afirmativas*, o tribunal considerou a emenda para a Constituição do Estado

de Michigan, a qual proíbe ação afirmativa nas universidades públicas o que não é uma ação do Estado que infligi dano sobre as minorias raciais em violação da Cláusula de Proteção Iguatária da Constituição dos Estados Unidos. O tribunal concluiu que não havia nenhuma autoridade na Constituição dos EUA, que autoriza o Tribunal a anular a decisão dos eleitores de Michigan a alterar sua constituição estadual para proibir o uso da ação afirmativa nas universidades públicas.

Subjacente a restrições da maioria conservadora (mas visivelmente não baseada em gênero) a ação afirmativa, é a premissa de que até mesmo a “diversidade” é uma base fraca para ação baseada em raça. Essa crítica conservadora de “diversidade” emana da noção de que a raça já não tem qualquer significado em nossa sociedade atual. A passagem de leis de direitos civis e o crescimento de uma pequena classe média de cor são vistos como equivalente a uma sociedade que transcendeu a raça culminante com a eleição de nosso primeiro presidente negro conhecido (CHO S., 2009,p.1589). A partir dessa perspectiva, estamos em uma sociedade “pós-racial”, onde as diferenças de cor da pele não estão conectadas a qualquer coisa social ou política. A visão pós-racial também nega que a diferença na cor da pele aumenta a diversidade de perspectiva em um ambiente universitário ou em qualquer outro lugar. Em suma, o destacamento de “diversidade” de justiça racial facilita o questionamento pós-racial do que os diversos grupos raciais têm a acrescentar à diversidade de perspectivas na sociedade.

Isto é claramente evidente no texto da Suprema Corte de 2014 *Schuette vs. Coligação de defesa de ações afirmativas*, opinião sobre a ação afirmativa. Na decisão da maioria, o juiz Kennedy afirma: “Isto não pode ser recebido como uma proposta séria de que todos os indivíduos da mesma raça pensem da mesma forma”. A justiça de Scalia desempenha semelhante desinteresse em relação às conexões entre diferenças em como a pessoa tenha sido tratada com base na raça e criação de uma diversidade de perspectivas sobre questões sociais. Seu parecer favorável equivale a ação afirmativa como uma “ficção nociva que, sabendo-se apenas a cor e a etnia da pessoa, podemos ter certeza de que tem um predeterminado conjunto de política de “interesses” reforçando assim a percepção de que os membros de um mesmo grupo racial, independentemente da sua idade, educação, status econômico dividem da mesma política de interesse”. Embora seja verdade que por todo o mundo nós primeiramente nos afastamos da ideia de que eugenia supondo que determina que a origem racial predestine nossos pensamentos e capacidades, a noção de que não há absolutamente nenhuma conexão entre o seu

status racial na sociedade e como esse status diferencialmente influencia nas atitudes e opiniões em frente a uma riqueza de dados de ciências sociais em sentindo contrário (KINDER; WINTER, 2001,p.439). Porque, como o filósofo Kwame Anthony Appiah observa “o conceito de raça pode ser um unicórnio, mas seu chifre pode derramar sangue” (APPIAH, 2014,p. 113). Isso quer dizer que, enquanto a crítica de Scalia pode ecoar como um desafio pós-moderno para construção social de diferenças de grupos como “essencialistas”, sua desconstrução não é acompanhada por uma preocupação com a desigualdade estrutural que as críticas progressivas do essencialismo contém (VERKUYTEN, 2003,p.371). Essencialismo é a presunção de que existem relações intrínsecas entre grupos diferentes como raça e cultura. A preocupação de Scalia com essencialismo é limitado à visualização do uso de classificações de grupos como a única causa da desigualdade.

O que pode então ser feito para revitalizar a “diversidade” para melhor refletir os objetivos da ação afirmativa da justiça de raça? Charles Lawrence sugere que adeptos de ação afirmativa infundam a razão da diversidade e seu significado concentrando-se em seu propósito anti-racismo e anti-subordinação com a política que permitam o compromisso de sanar a discriminação passada, abordando praticas atuais discriminatórias e reexaminando as noções tradicionais de mérito na reprodução de elites (LAWRENCE, 2001,p. 931-2). A vantagem de fazer isso é confirmada pela comparação à Índia. Especificamente, de MeeraDeo comparação das origens, evolução e resultados das políticas de ações afirmativa nos EUA com as da Índia, ela descobriu que uma diferença global em justificativa levou a resultados divergentes nestes países. “A dependência da Índia em princípios de igualdade como fundamento para ação afirmativa fez com que aumentasse a igualdade social lá através desse programa, enquanto a igualdade no EUA não foi atingida e não se deve ser esperada, onde a principal justificativa para ações afirmativas se baseia na diversidade” [desagregados de igualdade racial]. (DEO, 2013,p. 1).

Um método para infundir um efeito anti-racismo na lógica diversidade de ação afirmativa é incorporar os conhecimentos emergentes sobre o funcionamento do preconceito implícito. A pesquisa no campo da psicologia cognitiva revela que todos nós temos preconceitos (RESKIN, 2005,p. 33). Parte da razão para suportar as hierarquias sociais é que os indivíduos dependem de estereótipos para processar a informação, utilizando preconceitos que eles nem sequer sabem que têm. Estes preconceitos implícitos, como os psicólogos chamam, são captados ao longo da vida, absorvida a partir da nossa cultura e trabalho automaticamente para colorir as nossas percepções e influenciar

nossas escolhas (LAWRENCE III, 2008,p. 977).

Em 1998, a literatura científica introduziu um Teste de Associação Implícita (“*IAT*”), criada para detectar a extensão dos preconceitos implícitos de um indivíduo (GREENWALD et al.1998,p. 1465-1466). Depois disso, um estudo maciço chamado Projeto Implícito usou uma versão simples do *IAT* ligado na internet para medir a difusão do preconceito social implícito (<https://implicit.harvard.edu/implicit/IATdetails.html>). O projeto, abrigado em conjunto da Universidade de Virginia, Universidade de Harvard e da Universidade de Washington, recolhe 20.000 respostas por semana - e centenas de pesquisadores estão usando seus dados para prever como as pessoas vão se comportar com base em seus preconceitos inconscientes (KRONHOLZ, 2008,p. W6). O projeto é financiado em parte pelo Instituto Nacional de Saúde Mental e Fundação Nacional de Ciência.

O Projeto implícito *IAT* teste ligado na internet estuda a rapidez com que os indivíduos “associam um grupo de pessoas, mostrando nas fotos, tanto com palavras positivas ou negativas”. O *IAT* está enraizado na hipótese muito simples de que as pessoas terão mais facilidade para associar palavras agradáveis com rostos e nomes de grupos socialmente favorecidos do que com rostos e nomes de grupos socialmente desfavorecidos. A facilidade de associação, medido pela velocidade do julgamento, toma como evidência para uma atitude implicitamente realizada em direção a esse grupo social. Assim, por exemplo, os administradores de teste *IAT* diriam que a pessoa tem uma preferência implícita para pessoas magras em relação a pessoas gordas se eles são mais rápidos para categorizar palavras quando Pessoas Magras é Bom, compartilhando uma chave de resposta, e a Pessoas Gordas é Ruim, compartilhando uma chave de resposta, em relação para o reverso. Existem testes que medem *IAT*, preconceito implícito em relação a gênero, sexualidade, religião, árabes-muçulmanos, deficiência, idade, peso, tom de pele e raça. Uma vez que o teste é concluído, os examinandos recebem classificações como “neutro”, “leve”, “moderado” ou “forte” preferencial para um grupo específico, como uma medida de seu preconceito implícito sobre o assunto testado. Em suma, o *IAT* mede a força das associações entre conceitos como avaliação positiva ou negativa de grupos raciais particulares ou estereótipos sobre esse conceito.

Mais de uma década de testes nos Estados Unidos, com seis milhões de participantes demonstram preconceito em curso generalizado contra os não brancos e a desconfiança persistente dos negros em particular (KRONHOLZ, 2008,p. W6). Aproximadamente 75 por cento dos brancos, latinos e asiáticos mostram um preconceito dos brancos contra os negros (BANAJI & GREENWALD,

2013,p. 221 n 6) .Além disso, os negros também mostram uma preferência pelos brancos. Resultados semelhantes foram encontrados em testes de desvio implícito fora dos Estados Unidos, como na Argentina, Brasil e México (<http://www.projectimplicit.net/index.html>). Além disso, em uma comparação de atitudes raciais implícitas medidas pelo teste Implícito a Associação de atitudes raciais inconscientes em Cuba, República Dominicana e Porto Rico, o estudo concluiu que todas as três nações do Caribe exibem taxas mais elevadas de preconceito implícito do que nos Estados Unidos (PENA et al., 2004).

No contexto educacional, os estudos indicam que os professores geralmente têm expectativas diferentes de alunos de diferentes origens étnicas e que atitudes preconceituosas implícitas foram responsáveis por estas diferentes expectativas, bem como a diferença da realização étnica em suas salas de aula (VAN DENBERGH, 2010,p. 497). A pesquisa mostra que os professores que possuem atitudes preconceituosas negativas parecem mais predispostos a avaliar os alunos de minorias étnicas como sendo menos inteligentes e com perspectivas menos promissoras para suas carreiras escolares (STAATS & PATTON, 2013,p. 1). A disseminação do preconceito implícito na sociedade e no ambiente educacional sugere fortemente que a seleção de estudantes pode ser igualmente afetada por estereótipos não examinados e preconceitos implícitos. Muito francamente, a universidade de admissão de serviços e instituições de ensino não estão imunes da operação do preconceito implícito.

No entanto, não somos escravos de nossas associações implícitas. Preconceitos podem ser superados com um esforço concentrado (BANAJI, 2003,p. 3). Permanecer alerta para a existência de preconceito e reconhecendo que os preconceitos podem interferir de forma indesejada em julgamentos e ações podem ajudar a combater essa influência (MONTEITH et al, 2010,p.183). Assim, se um indivíduo reconhece e diretamente desafia os seus preconceitos, em vez de tentar reprimi-los, é possível superar tais preconceitos (KANG; BANAJI, 2006,p. 1063).

Programas de ações afirmativas de consciência de raça proporcionam a instituições de ensino o espaço necessário para reconhecer e enfrentar os preconceitos implícitos. Especificamente, com a política de admissão por raça dando a quem decide a capacidade de considerar as realizações e potencialidades dos alunos em um contexto que tenta neutralizar quaisquer preconceitos implícitos. Em contextos de admissões baseada principalmente em pontuações numéricas de testes, ter uma política de ação afirmativa pode combater o preconceito implícito que pode informar a concepção de testes e políticas de admissão. Isto porque, quando institucionalmente ativado, objetivos igua-

litários minando e inibindo os estereótipos (JOLLS & SUNSTEIN, 2006,p. 969).

Além disso, as políticas de ação afirmativa também fornecem o sentido necessário de prestação de contas com a expectativa de que as instituições de ensino e diretores de admissão possam ser chamados a justificar os seus resultados de decisões agregadas a outros. Pesquisas constataam que ter um senso de responsabilidade pode diminuir a influência do preconceito, e incentivar os tomadores de decisão a autoavaliação de preconceito (LERNER; TETLOCK, 1999,p. 255). Numerosos estudos de psicologia social demonstram que as pessoas justas de espírito são geralmente incapazes de detectar injustiça na sua tomada de decisão, na ausência de dados agregados (CROSBY et al., 2003,p. 107). Ação afirmativa fornece os dados sistemáticos agregados trazendo a tona o preconceito inconsciente nas decisões de admissão, mostrando quaisquer padrões de exclusão, porém não intencional. Além disso, quando a ação afirmativa é apresentada como um sistema de monitoramento de preconceito, em vez de denegrir como um sistema de concessão, o apoio público para melhoria política (CROSBY et al., 2003,p. 93).

Infundindo a noção de “diversidade” com as descobertas da investigação de preconceito implícito, significaria que a “diversidade” não poderia ser tão facilmente considerada como a equivalência redutora da diferença racial com diversas perspectivas inatas. Em vez disso, “diversidade”, se situa como um método para “despolarização” de um processo de seleção e controle de discriminação. A proposta é, portanto, relacionada, mas distinta do que a sugestão de Jerry Kang e Mahzarin Banaji de que a lei de ação afirmativa seja expandida para conceber os participantes do programa a si mesmos como “agentes de polarização”, que ajuda a diminuir a discriminação (KANG; BANAJI, 2006,p.1063). A sugestão Kang e Banaji é apoiada por uma pesquisa que demonstra que a exposição aos membros do grupo raciais em cargos não estereotipadas ajuda a diminuir o preconceito implícito encaminhado em visões estereotipadas. Eles, portanto, incentivam prevendo os participantes do programa de ação afirmativa como auxiliar na luta contra a discriminação racial, e não como os destinatários de um benefício, a fim de reforçar a legalidade continuada de ação afirmativa baseada no governo como um interesse público relevante.

A proposta deste artigo para a diversidade como método para diminuir o prejuízo do processo de seleção seria relacionada pela mudança de forma distinta de se centrar sobre a diversidade como produtora de diferentes perspectivas ou representantes para diminuir preconceito, em vez disso, considerando a meta de “diversidade” como um dispositivo para fazer os procedimentos

de admissão mais justa e justificada em meio ao preconceito implícito contínuo que pode ser realmente medido. Além disso, conectando a meta a diversidade como um dispositivo para tratar processualmente preconceito implícito nas decisões e padrões de admissão também reposicionando a ação afirmativa como um projeto de justiça racial. Justiça Racial entra em foco e prova com a pesquisa de associação implícita de que preconceito implícito é generalizado e de comportamento altamente preditivo. Com a proeminência da raça assim reforçada pela pesquisa de associação implícita, as políticas de ações afirmativas de “diversidade” podem ser calibradas para obter a igualdade social.

Em suma, a ação afirmativa pode agir como um par de lentes corretivas para os tomadores de decisão para quem tem uma longa história de estereótipos baseados em raça, de outra forma influenciá-los a ver inconscientemente candidatos de cor como o presumível menos desejável. As lentes corretivas de ação afirmativa não em si mesma concedem aos requerentes de posições de cor desejados, elas simplesmente permitem que os requerentes de cor possam ser vistos, portanto, considerado primeiramente justo, apesar da persistência do racismo em nossa sociedade.

References

APPIAH, K.A. *Lines of Descent: W.E.B. Du Bois and the Emergence of Identity*. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

BANAJI, M.R. et al. How (Un)ethical Are You? *Harv. Bus. Rev.* v.1, p. 3-10, Dec. 2003.

BANAJI, M.R.; GREENWALD, A.G. *Blindspot: Hidden Biases of Good People*. New York: Delacorte Press, 2013.

BELL, D. Diversity's Distractions. *Columbia Law Review*, v. 103 p. 1622-1633, 2003.

ROSBY, F.J. et al. Affirmative Action: Psychological Data and the Policy Debates. *American Psychologist*, v. 58, p. 93-115, 2003.

CHO, S. Post-Racialism. *Iowa Law Review* v. 94, p. 1589-1650, 2009.

.DEO, M. Affirmative Action Rationales & Outcomes: A Comparative Analysis of the United States & India, Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Montreal Convention Center, Montreal, Quebec, Canada Online (Dec. 16, 2013). Available at <http://citation.allaca->

demic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/0/4/4/8/pages104489/p104489-1.php. Accessed on 18 nov. 2014.

GREENWALD, A.G. et al., Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test. *J. Personality & Soc. Psychol.* v. 74, p. 1464–1480, 1998.

GRUTTER V. BOLLINGER, 539 U.S. 306 (2003).

JOLLS, C.; SUNSTEIN, C. The Law of Implicit Bias, *California Law Review* v. 94, p. 969-996, 2006.

KANG, J.; BANAJI, M.R. Fair Measures: A Behavioral Revision of “Affirmative Action.” *California Law Review* v. 94, p. 1063-1118, 2006.

KINDER D.R.; WINTER, N. Exploring the Racial Divide: Blacks, Whites, and Opinion on National Policy. *American Journal of Political Science*, v. 45, n. 2, p. 439-456, Apr. 2001.

KRONHOLZ, J. How the Unconscious Affects the Truth, *Wall Street Journal*, p. W6, Aug. 2, 2008.

LAWRENCE III, C.R. Each Other’s Harvest: Diversity’s Deeper Meaning. *University of San Francisco Law Review*, v. 31 p. 757-778, 1997.

LAWRENCE III, C.R. Two Views of the River: A Critique of the Liberal Defense of Affirmative Action., *Columbia Law Review*, v. 101 p. 928 - 976, 2001.

LAWRENCE III, C.R. Unconscious Racism Revisited: Reflections on the Impact and Origins of “The Id, The Ego, and Equal Protection,” *Connecticut Law Review* v. 40, p. 931-978, 2008.

LENER, J. S.; TETLOCK, P. Accounting for the Effects of Accountability. *Psychological Bulletin*, v. 125, n. 2, p. 255-275, 1999.

MONTEITH, M.J. et al., The Self-Regulation of Prejudice: Toward Understanding its Lived Character. *Group Processes & Intergroup Relations* v. 13, p. 183-200, 2010.

PARENTS INVOLVED IN COMMUNITY SCHOOLS V. SEATTLE SCHOOL DISTRICT NO. 1, 551 U.S. 701 (2007).

PEÑA et al. Racial Democracy in the Americas: A Latin and U.S. Comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 35, 749-762, 2004.

REGENTS V. BAKKE, 438 U.S. 265 (1978).

RESKIN, B. Unconsciousness Raising: The Pernicious Effects of Unconscious Biasing. *Regional Review* v. 14, p. 33- 37, 2005.

SCHUETTE V. COALITION TO DEFEND AFFIRMATIVE ACTION, 134 S. Ct. 1623 (2014).

STAATS C.; PATTON, C. *State of the Science: Implicit Bias Review 2013*. Columbus: Kirwan Institute, 2013. Available at [HTTP://KIRWANINSTITUTE.OSU.EDU/DOCS/SOTS-IMPLICIT_BIAS.PDF](http://kirwaninstitute.osu.edu/docs/SOTS-IMPLICIT_BIAS.PDF). Accessed on 4 nov. 2014.

TREVINO, DJ. The Currency of Reparations: Affirmative Action in College Admissions. *Scholar*, v. 4 p. 439- 471, 2002.

VAN DEN BERGH, L. et al. Implicit Prejudiced Attitudes of Teachers: Relations to Teacher Expectations and the Ethnic Achievement Gap. *American Education Research Journal* v. 47, p. 497-527, 2010.

VERKUYTEN, M. Discourses about ethnic group (de-)essentialism: Oppressive and progressive aspects. *British Journal of Social Psychology* v. 42, p. 371-391, 2003.

Data de recebimento: 28.04.2018

Data de aceite: 06.05.2019