A LEI FEDERAL Nº 12.990/2014 COMO FORMA DE SOBREVELAÇÃO DO RACISMO ESTRUTURAL - UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS RACIAIS E O FIM DA VIGÊNCIA LEGAL

FEDERAL LAW NO. 12.990/2014 AS A FORM OF OVERCOMING STRUCTURAL RACISM - AN ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF THE RACIAL QUOTAS LAW AND THE END OF ITS LEGAL VALIDITY

LA LEY FEDERAL Nº 12.990/2014 COMO FORMA DE SUPERACIÓN DEL RACISMO ESTRUCTURAL - UN ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE CUOTAS RACIALES Y EL FIN DE SU VIGENCIA LEGAL

10.56238/IIMultiCientifica-140

Lucas Rodrigues Sá
Mestrando em Direito
Instituição: Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)
E-mail: lucasr.sa@hotmail.com

RESUMO
Este artigo apresenta uma pesquisa sobre a Lei Federal nº 12.990/2014 como forma de sobrevelação do racismo estrutural. O objetivo geral deste estudo foi investigar a efetividade da lei de cotas raciais e o fim da vigência legal, e para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: examinar a implementação e os impactos da Lei, avaliar as mudanças estruturais resultantes, investigar as percepções dos beneficiários e analisar críticas e perspectivas futuras. A metodologia utilizada incluiu a revisão de literatura relevante e a análise de dados de fontes secundárias. A pesquisa revelou que teve um impacto positivo significativo na inclusão em cargos públicos federais, mas também destacou a necessidade de mais estudos para uma avaliação a longo prazo e para melhorias contínuas. A conclusão ressalta a importância como uma ferramenta na luta contra o racismo, mas sublinha a necessidade de revisões e adaptações constantes para garantir sua eficácia e relevância sustentadas. As considerações finais destacam a importância da continuidade da pesquisa no assunto para aprimorar o conhecimento atual e promover avanços futuros.

Palavras-chave: Racismo Estrutural. Lei de Cotas. Políticas Afirmativas. Inclusão Racial. Serviço Público Federal.

ABSTRACT
This article presents a research on Federal Law No. 12.990/2014 as a form of overcoming structural racism. The general objective of this study was to investigate the effectiveness of the racial quotas law and the end of its legal validity, and to achieve this objective, the following specific objectives were established: to examine the implementation and impacts of the Law, to assess the resulting structural changes, to investigate the perceptions of beneficiaries and to analyze criticisms and future perspectives. The methodology used included a review of relevant literature and analysis of secondary source data. The research revealed that it had a significant positive impact on inclusion in federal public

positions, but also highlighted the need for further studies for long-term evaluation and continuous improvements. The conclusion emphasizes its importance as a tool in the fight against racism, but underscores the need for constant revisions and adaptations to ensure its effectiveness and sustained relevance. The final considerations highlight the importance of continuing research on the subject to improve current knowledge and promote future advances.

Keywords: Structural Racism. Quotas Law. Affirmative Policies. Racial Inclusion. Federal Public Service.

RESUMEN

Este artículo presenta una investigación sobre la Ley Federal Nº 12.990/2014 como forma de superación del racismo estructural. El objetivo general de este estudio fue investigar la efectividad de la ley de cuotas raciales y el fin de su vigencia legal, y para lograr este objetivo se establecieron los siguientes objetivos específicos: examinar la implementación e impactos de la Ley, evaluar los cambios estructurales resultantes, investigar las percepciones de los beneficiarios y analizar críticas y perspectivas futuras. La metodología utilizada incluyó la revisión de literatura relevante y análisis de datos de fuentes secundarias. La investigación reveló que tuvo un impacto positivo significativo en la inclusión en cargos públicos federales, pero también destacó la necesidad de más estudios para una evaluación a largo plazo y mejoras continuas. La conclusión enfatiza su importancia como herramienta en la lucha contra el racismo, pero subraya la necesidad de revisiones y adaptaciones constantes para garantizar su efectividad y relevancia sostenida. Las consideraciones finales destacan la importancia de continuar la investigación sobre el tema para mejorar el conocimiento actual y promover avances futuros.

Palabras clave: Racismo Estructural. Ley de Cuotas. Políticas Afirmativas. Inclusión Racial. Servicio Público Federal.

1 INTRODUÇÃO

A Lei Federal nº 12.990/2014 emerge como um marco significativo no combate ao racismo estrutural no Brasil, estabelecendo um sistema de cotas para negros em cargos públicos federais. Essa legislação reflete um esforço consciente para enfrentar desigualdades históricas enraizadas, que têm marginalizado sistematicamente a população negra no país. A sobrevelação, neste contexto, não é apenas uma questão de reparação histórica, mas também uma necessária reconfiguração das estruturas de poder e oportunidade.

Sendo entendido como uma forma de organização social que perpetua a desigualdade através de suas instituições e práticas, encontra na Lei de Cotas uma tentativa de subversão. Esta lei não visa apenas a inclusão numérica de indivíduos negros em espaços anteriormente inacessíveis, mas também procura desmantelar as barreiras invisíveis que sustentam a desigualdade racial. A efetividade desta lei, portanto, deve ser avaliada não apenas em termos de representatividade imediata, mas também pela sua capacidade de gerar transformações estruturais a longo prazo.

A implementação enfrenta desafios significativos, como a resistência institucional e social à implementação de políticas afirmativas evidencia a persistência de uma ideologia racialmente excludente. Além disso, a efetividade da lei é frequentemente mitigada por práticas discriminatórias que continuam a operar, mesmo em contextos em que as cotas são formalmente adotadas. Isso aponta para a necessidade de uma vigilância constante e de mecanismos eficazes de fiscalização para garantir a plena aplicação da lei.

O fim da vigência legal, previsto para ocorrer dez anos após sua implementação levanta questões críticas sobre a sustentabilidade das políticas de inclusão racial. O debate sobre a extensão, ou mesmo a permanência, é fundamental para garantir que os avanços alcançados não sejam temporários, mas sim parte de uma mudança estrutural contínua.

Analisar a efetividade da Lei Federal nº 12.990/2014 no contexto do racismo estrutural no Brasil é o objetivo geral desta pesquisa. Portanto, serão analisadas as fontes confiáveis e os avanços recentes na área, a fim de contribuir para o campo acadêmico e fornecer mais referencial para futuras pesquisas. A fim de alcançar esse objetivo geral e comprovar o conhecimento aprofundado sobre o assunto, foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- Examinar a implementação e os impactos da Lei de Cotas raciais em instituições públicas federais desde sua promulgação;

• Avaliar as mudanças estruturais e institucionais resultantes da aplicação da Lei nº 12.990/2014;
• Investigar as percepções e experiências de beneficiários das cotas raciais no serviço público;
• Analisar a legislação e as políticas públicas relacionadas ao combate do racismo estrutural no Brasil.

A fim de atingir os objetivos estabelecidos e abordar as categorias necessárias, a questão de pesquisa foi definida da seguinte forma: Qual tem sido o impacto real da Lei de Cotas Raciais no desmantelamento do racismo estrutural nas instituições públicas federais brasileiras?

A pesquisa é então importante porque discute a relevância do tema para a academia, ao aprofundar a compreensão sobre políticas afirmativas e seu papel na luta contra desigualdades. Ela também tem significância social, ao contribuir para o debate público sobre igualdade racial e inclusão. Além disso, evidencia as lacunas na literatura atual sobre a aplicação e os efeitos de longo prazo da Lei de Cotas, e como esta pesquisa pretende preencher essas lacunas e contribuir para o acervo científico. Este estudo também explora possíveis aplicações práticas ou implicações sociais do tema, fornecendo uma base sólida para futuras pesquisas e políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade e a erradicação no Brasil.

Neste estudo, o método empregado foi uma análise literária narrativa, envolvendo um exame detalhado de publicações relacionadas ao tópico em discussão. A coleta de dados foi feita consultando bancos de dados acadêmicos renomados, como Scielo, Capes e Google Acadêmico, além de livros e revistas científicas de importância. Também foram incluídos trabalhos escritos em português, inglês e espanhol.

De acordo com Dourado e Ribeiro (2023), esse tipo de revisão literária é uma fonte sólida e confiável de informações, já que compila conhecimentos de várias publicações selecionadas, facilitando a identificação de brechas na pesquisa existente.

Para construir a bibliografia, foi feita uma avaliação crítica dos títulos e um escaneamento rápido dos resumos de cada artigo. A temporalidade dos materiais foi estabelecida com foco nos últimos cinco anos, embora exceções tenham sido feitas para trabalhos considerados clássicos. Essa abordagem permitiu uma compreensão abrangente e atualizada do tópico, fornecendo um fundamento robusto para as conclusões do estudo e contribuindo para a literatura científica sobre o tema.

Diante dos objetivos estabelecidos, o estudo se desenvolveu ao longo dos seguintes tópicos: Lei Federal nº 12.990/2014; Conceito Doutrinário de Racismo Estrutural; Efetividade da Lei de Cotas Raciais; Fim da Vigência Legal e o Projeto de Lei 1.958/2021. Com a realização da pesquisa e o

sucesso na resolução do problema, chegou-se a uma conclusão e uma bibliografia abrangente foi compilada.

2 I - LEI FEDERAL Nº 12.990/2014

A origem e os alicerces da Lei de Cotas Raciais no Brasil, formalizada pela Lei Federal nº 12.990/2014, são fundamentais para compreender o panorama de lutas antirracistas e políticas afirmativas no país. Esta legislação, fruto de intensas mobilizações sociais e debates políticos, surge como um mecanismo legal para enfrentar as disparidades historicamente arraigadas na sociedade brasileira, especialmente no acesso a cargos públicos federais.

Arruda, Bulhões e Santos (2022) discutem a importância dessas cotas para a promoção da igualdade racial e a luta antirracista, destacando como a política pode servir como um mecanismo para reparar injustiças históricas e promover uma maior diversidade nos espaços de trabalho público. Este estudo contribui para o entendimento de como as políticas de cotas raciais enfrentam o racismo estrutural, oferecendo atribuições para o aprimoramento dessas políticas.

Desde a abolição da escravatura em 1888, o Brasil enfrentou desafios persistentes na integração efetiva da população negra em todas as esferas da vida social e econômica. A persistência de uma desigualdade racial estrutural, mascarada por um mito de democracia, evidenciou a necessidade de medidas concretas para promover a equidade. Nesse contexto, ela é um reconhecimento estatal da dívida histórica para com a população negra e um esforço para remediar a marginalização continuada (Bulhões e Arruda, 2020).

A fundamentação da lei repousa na compreensão de que as desigualdades são uma realidade institucionalizada, exigindo políticas públicas específicas para sua superação. Assim, a lei estabelece que 20% das vagas em concursos públicos federais sejam destinadas a candidatos autodeclarados pretos ou pardos, conforme critério do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Esta definição baseia-se em uma perspectiva de identidade racial que considera a autodeclaração como ferramenta democrática e inclusiva, reconhecendo a complexidade da identidade racial no Brasil (Palma, 2021).

Ademais, a legislação em foco foi precedida por uma série de políticas afirmativas no âmbito educacional, como a implementação de cotas raciais em universidades públicas, iniciadas no início dos anos 2000. Elas abriram caminho para a aceitação e a implementação de medidas similares no setor

público, refletindo um movimento gradual de reconhecimento da necessidade de ação afirmativa em diferentes esferas (Godoi e Santos, 2021).

Quijano (2020) argumenta que o conceito de colonialidade do poder oferece uma compreensão profunda sobre como as estruturas de poder e classificação social, históricas e contemporâneas, sustentam a dominação racial e socioeconômica. Este enquadramento teórico esclarece a relevância da Lei Federal nº 12.990/2014, ao abordar as desigualdades raciais estruturais no Brasil, enfatizando a necessidade de políticas afirmativas como instrumento para desmantelar os legados coloniais e promover a equidade racial no acesso ao emprego público.

Na análise dos princípios e objetivos da política de cotas, é essencial compreender que estas medidas se fundamentam na busca pela justiça social e equidade racial. A política de cotas no Brasil, particularmente no contexto, visa combater as disparidades estruturais, garantindo maior acesso e representatividade de negros em espaços anteriormente dominados por uma homogeneidade racial que excluía de forma sistemática a população negra (Jeffrey, 2021).

O princípio central da política de cotas é o reconhecimento de que a igualdade formal, garantida constitucionalmente, não é suficiente para superar as barreiras históricas e sociais enfrentadas por negros. As cotas, portanto, são entendidas como uma forma de igualdade material, buscando compensar as desvantagens acumuladas por séculos de exclusão e discriminação. Este mecanismo não se limita apenas a uma correção de desigualdades passadas, mas também se propõe a promover uma redistribuição de oportunidades, visando uma sociedade mais justa e inclusiva (Cesar e Jorge, 2023).

Batista e Mastrodi (2020) discutem a eficácia na promoção de ações afirmativas para negros em concursos públicos, sublinhando os desafios enfrentados na sua implementação devido ao racismo estrutural. O estudo evidencia que, apesar da constitucionalidade da lei ser confirmada pelo Supremo Tribunal Federal, as disparidades raciais persistem nas instituições públicas, demonstrando a complexidade em alcançar a igualdade material.

Os objetivos vão além da simples inclusão numérica de indivíduos negros em espaços de poder e decisão. Busca-se, igualmente, promover uma transformação cultural e social, quebrando estereótipos e preconceitos arraigados. Ao aumentar a visibilidade e a presença de negros em posições de relevo, desafia-se a narrativa de inferioridade e invisibilidade historicamente imposta a essa parcela da população (Penha e Picanço, 2021).

Ela tem como objetivo fomentar um debate mais amplo sobre a questão racial no Brasil, incentivando uma reflexão crítica sobre as estruturas sociais e institucionais que perpetuam o racismo.

Ao colocar em evidência as desigualdades, ela provoca uma conscientização maior na sociedade, contribuindo para a desconstrução do racismo estrutural (Júnior *et al*, 2023).

Ao analisar as políticas afirmativas no Brasil, é instrutivo estabelecer um paralelo com iniciativas similares em outros contextos internacionais. Tal comparação revela não apenas as peculiaridades da abordagem brasileira, mas também lança luz sobre diferentes estratégias adotadas globalmente para enfrentar desigualdades sociais.

Nos Estados Unidos, por exemplo, elas tiveram início nos anos 1960, com foco na correção de desigualdades históricas e na promoção da diversidade, principalmente em instituições educacionais e locais de trabalho. A abordagem americana centra-se na ideia de criar oportunidades para grupos historicamente marginalizados, incluindo não apenas negros, mas também mulheres, latinos e outras minorias étnicas. Diferentemente do Brasil, onde é mais recente e especificamente voltada para a população negra, a ação afirmativa nos EUA possui um espectro mais amplo de beneficiários (Mello, 2021).

Na África do Sul, após o fim do apartheid, foram implementadas políticas de ação afirmativa visando reparar as desigualdades profundas causadas por décadas de segregação institucionalizada. A estratégia sul-africana incluiu cotas em empregos, educação e até na participação em contratos governamentais, com o objetivo de promover a inclusão econômica e social da maioria negra. Esta abordagem é um exemplo de como a ação afirmativa pode ser utilizada para abordar não apenas a desigualdade racial, mas também para reestruturar a economia e as relações de poder em uma sociedade (Silva, 2023).

Na Índia, as políticas de reserva (cotas) têm longa história, destinadas a promover a inclusão de castas e tribos historicamente desfavorecidas. Essa abordagem indica um reconhecimento do governo da persistente desigualdade social e da necessidade de medidas para promover a igualdade. Elas são notáveis por seu foco em grupos sociais específicos, baseados em um sistema de castas, o que difere da dinâmica racial mais comumente abordada nas políticas afirmativas (Gomes, 2021).

O processo de implementação é um tema que merece atenção detalhada, pois reflete os desafios e complexidades envolvidos na transposição de uma política afirmativa do papel para a prática. A incorporação desta lei nas estruturas federais implicou em uma série de adaptações, tanto no âmbito administrativo quanto no cultural.

O processo exigiu a adaptação dos sistemas de seleção em concursos públicos federais para incorporar a reserva de vagas para candidatos autodeclarados negros. Isso implicou em mudanças nos

editais, critérios de seleção e procedimentos de verificação da autodeclaração racial. Essa fase inicial foi marcada por um debate intenso sobre a melhor forma de garantir a justiça e a equidade no processo seletivo, respeitando a autodeclaração racial sem abrir espaço para fraudes (Cesar e Jorge, 2023).

Silva (2022) aborda profundamente o racismo estrutural, destacando sua relevância no direito para efetivar mudanças sociais significativas. Ao analisar como o racismo se entrelaça nas estruturas sociais e jurídicas, propõe um debate crítico sobre estratégias antirracistas, essencial para o desenvolvimento de políticas e práticas legais que visem a equidade racial.

Outro aspecto relevante foi a necessidade de sensibilização e capacitação dos servidores públicos federais, visando garantir a inclusão efetiva dos beneficiários das cotas no ambiente de trabalho. Foram necessárias políticas de conscientização sobre diversidade e inclusão, para combater o preconceito e promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso. Essa etapa se mostrou fundamental para mitigar resistências e promover uma cultura organizacional mais inclusiva (Santos e Souza, 2021).

Silva e Búrigo (2021) exploram a implementação de políticas de cotas raciais, enfatizando seu papel na promoção da diversidade e igualdade racial em instituições públicas. Seu estudo aponta para a importância de tais políticas na mitigação das disparidades raciais, sugerindo uma reflexão sobre o impacto dessas iniciativas na construção de ambientes mais inclusivos e representativos.

A implementação nas instituições federais exigiu um monitoramento constante e uma avaliação de seu impacto. Isso envolveu a coleta e análise de dados sobre o número de candidatos cotistas aprovados, sua progressão na carreira e sua experiência no ambiente de trabalho. Este acompanhamento é crucial para avaliar a eficácia e identificar possíveis ajustes e melhorias (Ângelo e Arruda, 2023).

A análise quantitativa dos resultados obtidos pela implementação nas instituições federais brasileiras constitui um elemento crucial para avaliar o impacto real dessa política afirmativa. Este aspecto da pesquisa envolve a coleta e interpretação de dados que refletem o grau de sucesso na inclusão de indivíduos negros em cargos, proporcionando uma visão objetiva do progresso alcançado.

Os dados coletados revelaram um aumento significativo na representação de negros em diversas categorias de cargos desde a implementação da lei. Este aumento quantitativo é um indicativo direto do efeito imediato da política de cotas, demonstrando sua eficácia em alterar a composição racial no serviço público federal. Os números mostraram não apenas um maior acesso de negros a esses

cargos, mas também um avanço na direção de uma representatividade mais equitativa em relação à demografia nacional (Freitas, 2022).

Este aspecto é importante para entender se as cotas estão promovendo apenas a inclusão inicial ou se estão também contribuindo para o crescimento profissional e a ocupação de posições de liderança por parte dos cotistas. Os dados sugeriram que, apesar dos avanços na contratação, ainda existem desafios significativos em termos de progressão na carreira e acesso a posições de maior responsabilidade (Arruda, Bulhões e Santos, 2022).

As variações regionais na implementação da lei e na representatividade racial em cargos federais oferecem determinantes sobre como fatores locais podem influenciar a eficácia da política de cotas. Esta análise regionalizada é fundamental para compreender as dinâmicas específicas de cada região e para aprimorar a aplicação da lei de forma mais equilibrada e eficiente em todo o território nacional (Gomes, 2021).

A análise do autor sobre a colonialidade do poder ilumina o entendimento dos impactos, demonstrando como a implementação de políticas afirmativas pode ser uma resposta aos mecanismos históricos de exclusão. Ele salienta a importância de reconhecer e enfrentar as raízes coloniais das disparidades sociais e raciais para fomentar uma transformação social genuína (Quijano, 2020).

3 II - CONCEITO DOUTRINÁRIO DE RACISMO ESTRUTURAL

O conceito doutrinário de racismo estrutural emerge como uma ferramenta analítica imprescindível para a compreensão das dinâmicas sociais contemporâneas, desvelando as formas como o racismo se imbrica nas estruturas sociais, políticas e econômicas, perpetuando desigualdades e discriminando grupos racializados. Esta noção se distingue por sua capacidade de transcender a análise de atos isolados, direcionando o foco para as configurações sistêmicas e institucionais que naturalizam e perpetuam a marginalização de comunidades negras e outras minorias étnicas.

No âmago deste conceito, encontra-se a premissa de que o racismo não se manifesta exclusivamente através de preconceitos individuais ou atitudes explícitas, mas está enraizado nas próprias fundações das sociedades, operando de modo quase invisível através de normas, práticas e políticas que favorecem a hegemonia de determinados grupos em detrimento de outros. Assim, o racismo estrutural se expressa em múltiplas dimensões da vida social, incluindo, mas não se limitando, ao acesso desigual a oportunidades econômicas, à segregação habitacional, à discriminação institucionalizada no sistema de justiça e à desigualdade educacional (Silva, 2022).

Ribeiro, Ferreira, e Costa Júnior (2019) abordam a complexidade do racismo estrutural, desafiando a noção de um racismo manifestado apenas em atos individuais discriminatórios. Ao invés disso, apontam para um sistema profundamente enraizado nas estruturas sociais, políticas e econômicas que perpetua desigualdades raciais de maneira implícita e muitas vezes inconsciente.

A relevância reside na sua capacidade de revelar como as desigualdades raciais são mantidas e reproduzidas pelas estruturas sociais, mesmo na ausência de intenções racistas explícitas. Ele desafia, portanto, a compreensão superficial do racismo como mero preconceito pessoal, exigindo uma análise mais profunda e complexa das bases sobre as quais as sociedades estão construídas. Nesse sentido, o racismo estrutural não é um resquício do passado, mas uma realidade persistente que molda as experiências contemporâneas de indivíduos e comunidades racializadas (Ribeiro, Ferreira, e Costa Júnior, 2019).

A superação do racismo estrutural demanda, assim, esforços que vão além do combate ao racismo interpessoal. Requer a desmontagem e reconstrução das estruturas sociais, políticas e econômicas de modo a eliminar as barreiras sistêmicas à igualdade. Tal empreitada implica não apenas em reformas institucionais, mas também na transformação das concepções culturais e das práticas sociais que sustentam a discriminação racial (Batista e Mastrodi, 2020).

Sendo assim, a luta contra o racismo estrutural convoca a uma mobilização coletiva e a uma reconfiguração das relações de poder dentro da sociedade, promovendo justiça social e igualdade. A conscientização acerca deste fenômeno constitui um passo fundamental para seu enfrentamento, exigindo um compromisso contínuo com a educação antirracista e com políticas públicas que visem à equidade racial em todas as esferas da vida social.

A análise da ENAP (2021) sobre a implementação no serviço público federal enfatiza a importância e os desafios na promoção de equidade racial. Esta investigação ilumina as complexidades envolvidas na aplicação efetiva de políticas de cotas raciais, ressaltando tanto os avanços quanto os obstáculos que persistem, contribuindo para uma compreensão aprofundada dos esforços necessários para aprimorar a inclusão racial no setor público. Portanto, o debate sobre o racismo estrutural não apenas ilumina as raízes profundas das desigualdades raciais, mas também oferece um caminho para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

4 III - EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS RACIAIS

A avaliação dos impactos na representatividade racial no serviço público, em decorrência da Lei de Cotas Raciais, é uma dimensão crucial para entender o alcance e a profundidade das mudanças promovidas por esta política. O incremento na presença de profissionais negros em instituições federais não apenas altera a composição demográfica desses espaços, mas também tem o potencial de influenciar a cultura organizacional e as práticas administrativas (Coutinho e Arruda, 2022).

Essa mudança na dinâmica racial traz consigo um potencial significativo para a desconstrução de estereótipos e preconceitos, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo da diversidade da sociedade brasileira. A presença aumentada de profissionais negros em cargos desafia as narrativas de incapacidade e invisibilidade, reforçando a competência e a contribuição desses indivíduos para a administração (Silva, 2023).

Ademais, a maior representatividade racial no serviço público impacta as políticas e decisões governamentais, uma vez que a diversidade de perspectivas e experiências enriquece o processo de tomada de decisão. A inclusão de vozes diversas pode levar a uma maior sensibilidade e responsividade às necessidades de diferentes comunidades, especialmente aquelas historicamente marginalizadas. Isso é particularmente relevante em um país com a complexidade racial e socioeconômica do Brasil, onde políticas públicas precisam refletir e atender a uma gama ampla e diversificada de cidadãos (Santos e Souza, 2021).

A presença reforçada de funcionários negros em cargos públicos serve como um modelo positivo para as gerações mais jovens, demonstrando que as barreiras podem ser superadas e que a diversidade é um valor intrínseco em todas as esferas da sociedade. Esta representatividade pode inspirar jovens negros a buscar oportunidades educacionais e profissionais que anteriormente poderiam parecer inacessíveis, contribuindo assim para um ciclo virtuoso de empoderamento e inclusão.

A exploração das experiências e relatos de servidores cotistas no serviço público federal brasileiro constitui um aspecto para compreender a dimensão humana e as repercussões subjetivas da Lei de Cotas Raciais. As narrativas pessoais dos beneficiários dessa política oferecem informes sobre os desafios, conquistas e percepções individuais em relação à implementação e ao impacto das cotas no ambiente de trabalho.

Muitos servidores cotistas relatam uma sensação de conquista e orgulho ao ingressar no serviço público, uma área tradicionalmente percebida como de difícil acesso para a população negra. Esses sentimentos são frequentemente acompanhados, no entanto, por uma consciência das barreiras e

preconceitos que ainda persistem. Alguns relatos destacam a experiência de serem os primeiros membros de suas famílias a ocupar tais posições, refletindo o significado profundo e a importância dessa conquista não apenas para eles, mas também para suas comunidades (Ângelo e Arruda, 2023).

A Lei Federal nº 12.990/2014 não apenas proporciona oportunidades econômicas para os beneficiários das cotas, mas também desafia a narrativa histórica de inferioridade racial. Esta lei contribui para a reconstrução da identidade e autoestima dos grupos racialmente marginalizados, promovendo uma maior inclusão social e diversidade no setor público (Quijano, 2020).

Por outro lado, é comum que esses servidores enfrentem questionamentos sobre suas competências, o que reflete uma problemática maior de estereótipos arraigados. A suposição de que sua presença no serviço público é unicamente o resultado das cotas, e não de suas habilidades e qualificações, é um desafio adicional que muitos cotistas precisam enfrentar. Esta situação destaca a necessidade de continuidade nas políticas de sensibilização e educação contra o racismo no ambiente de trabalho (Gomes, 2020).

Os relatos dos servidores cotistas frequentemente incluem a expressão de um desejo de contribuir ativamente para a mudança nas instituições e na sociedade. Muitos veem a sua presença no serviço público como uma oportunidade para influenciar positivamente políticas e práticas, promovendo maior equidade e inclusão. Essa perspectiva demonstra o potencial transformador, não apenas em termos de representatividade numérica, mas também como um impulso para uma mudança qualitativa nas estruturas de poder e nas dinâmicas sociais (Mello, 2021).

A percepção de inclusão e igualdade no ambiente de trabalho, especialmente em contextos afetados pela implementação, é um tema de profunda relevância para compreender os efeitos práticos e simbólicos desta política. O sentimento de inclusão e a experiência de igualdade por parte dos servidores, notadamente aqueles ingressantes via cotas, refletem aspectos cruciais do ambiente organizacional e da cultura institucional nas entidades governamentais (Hagihara, 2019).

Observa-se que a implementação trouxe uma nova dinâmica para os espaços de trabalho no serviço público. Muitos servidores cotistas relatam uma sensação inicial de visibilidade aumentada, acompanhada, em alguns casos, por um sentimento de escrutínio ou de terem suas capacidades subestimadas. Esta situação ressalta a importância de sensibilização e educação sobre diversidade e inclusão, visando criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e equitativo (Jeffrey, 2021).

Coutinho e Arruda (2022) destacam a importância dessa medida na promoção da igualdade racial e no combate às desigualdades estruturais na sociedade. Sua análise sugere que, apesar dos

desafios na implementação, as cotas raciais representam um passo significativo para a inclusão e representatividade nos espaços acadêmicos.

A presença em cargos públicos, como resultado da política de cotas, tem contribuído para uma mudança gradual na percepção de inclusão e igualdade nas instituições federais. A representatividade aumentada promove um sentimento de pertencimento e valida a importância da diversidade no ambiente de trabalho. Esta evolução é essencial para quebrar barreiras invisíveis de preconceito e para promover uma cultura organizacional mais justa e inclusiva (Gomes e Spolle, 2020).

A avaliação crítica da eficácia é um exercício para compreender o impacto desta legislação nas estruturas sociais e institucionais do país. Essa análise envolve não apenas a observação dos resultados imediatos e quantitativos, mas também uma reflexão sobre as transformações qualitativas que a lei tem promovido na sociedade brasileira, particularmente no serviço.

Palma (2021) investiga os obstáculos, destacando como diversos fatores limitam a aplicabilidade desta política. A análise aponta para a necessidade de enfrentar lacunas na legislação e práticas institucionais que comprometem a inclusão efetiva de candidatos negros, refletindo sobre o racismo institucional como uma barreira significativa à implementação plena da lei.

Ao analisar a eficácia, observa-se inicialmente um aumento significativo na presença de profissionais negros em cargos públicos federais. Este resultado evidencia um avanço direto na representatividade racial, alinhado com os objetivos imediatos da política. No entanto, a eficácia da lei transcende a mera inclusão numérica. Há uma dimensão mais profunda, relacionada à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate ao racismo estrutural, cuja avaliação requer um olhar mais atento e detalhado (Coutinho e Arruda, 2022).

É crucial considerar, por exemplo, a extensão em que tem contribuído para a redução das disparidades raciais no longo prazo e para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado. Ainda que os números indiquem um progresso tangível, persistem questionamentos sobre a permanência e a profundidade dessa inclusão. A eficácia deve ser medida também pela sua capacidade de gerar mudanças duradouras nas atitudes e práticas institucionais, bem como pela sua influência na desconstrução de preconceitos e estereótipos raciais (Arruda, Bulhões e Santos, 2022).

Uma avaliação crítica deve considerar os desafios enfrentados na implementação da lei e as resistências encontradas. Essas dificuldades, muitas vezes decorrentes de preconceitos enraizados e de uma falta de compreensão sobre a importância da inclusão racial, destacam a necessidade de políticas complementares de educação e sensibilização sobre questões (Hagihara, 2019).

A discussão sobre a permanência e as possíveis alterações constitui um aspecto no debate sobre políticas afirmativas e racismo estrutural. Esta análise implica em considerar a relevância contínua e a eficácia da lei, bem como a necessidade de ajustes que possam garantir sua adequação e sustentabilidade a longo prazo.

É importante reconhecer que ela foi um marco legislativo significativo na luta contra a desigualdade racial no Brasil. No entanto, a reflexão sobre sua permanência não se restringe a uma avaliação de sua eficácia passada, mas envolve também a consideração de dinâmicas sociais e institucionais em constante evolução. O contexto social brasileiro, marcado por profundas disparidades e por um histórico de exclusão, sugere que a necessidade de medidas afirmativas como as cotas ainda é premente.

A discussão sobre possíveis alterações da lei deve ser pautada em uma avaliação cuidadosa dos resultados alcançados até o momento e das lacunas que ainda persistem. Alterações podem incluir a ampliação do escopo da lei, abordando não apenas a admissão em cargos públicos, mas também o desenvolvimento de carreira e a promoção da igualdade no ambiente de trabalho. Além disso, uma revisão das políticas pode considerar ajustes nos critérios de elegibilidade e na implementação das cotas, visando maior eficácia e justiça (Gomes, 2020).

Um aspecto central dessa discussão é a necessidade de garantir que a Lei de Cotas não seja percebida como uma solução temporária, mas como parte de um compromisso contínuo com a igualdade. Isso implica considerar a permanência não apenas como uma medida compensatória, mas como um elemento estrutural na promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva (Santos e Faria, 2021).

A discussão deve ser inserida em um diálogo mais amplo sobre políticas públicas de combate ao racismo. Isso inclui a necessidade de políticas educacionais, de sensibilização e de promoção de igualdade em todos os setores da sociedade. Embora crucial, é apenas um componente de um esforço mais abrangente necessário para enfrentar as raízes profundas do racismo no Brasil (Mello e Resende, 2020).

Na trajetória de aprimoramento das políticas afirmativas no Brasil, é imprescindível considerar propostas para melhorias e expansão dessas estratégias, visando uma maior eficácia na luta contra o racismo estrutural e na promoção da igualdade racial. Este esforço envolve tanto a refinamento quanto a exploração de novos caminhos que possam ampliar o alcance e o impacto dessas iniciativas (Gomes e Spolle, 2020).

Uma das propostas centrais para a melhoria está na implementação de mecanismos de acompanhamento e avaliação contínua. Isso inclui a coleta sistemática de dados e a análise de indicadores de sucesso, não apenas em termos de admissão de servidores negros, mas também em relação à sua progressão de carreira, satisfação no trabalho e experiências de inclusão. Essa avaliação contínua permite identificar pontos de sucesso e áreas que necessitam de aprimoramento, garantindo que elas sejam responsivas e adaptáveis às necessidades em constante mudança (Penha e Picanço, 2021).

Além de continuar a promoção de cotas em instituições de ensino, é essencial investir em programas educacionais que abordem o racismo e a diversidade desde os primeiros anos de escolaridade. A educação para a diversidade e contra o racismo deve ser parte integrante do currículo em todos os níveis de ensino, contribuindo para a formação de uma sociedade mais consciente e inclusiva.

É importante considerar a expansão para além do âmbito educacional e do serviço público. Isso pode incluir iniciativas que promovam a igualdade no setor privado, como incentivos para empresas que adotam práticas de contratação inclusivas e programas de desenvolvimento profissional para trabalhadores negros. A ampliação do escopo das políticas afirmativas para abranger diferentes setores da sociedade é fundamental para uma abordagem mais holística e eficaz na promoção da igualdade (Guerra, 2023).

Quijano (2020) oferece uma perspectiva crítica sobre a colonialidade do poder que pode ser aplicada à análise das políticas de cotas raciais no Brasil. Ele sugere que, enquanto essas políticas são passos importantes para a inclusão racial, elas também devem ser acompanhadas por uma reflexão mais profunda e ações para descolonizar as estruturas de poder existentes. Isso inclui questionar e reformar os sistemas educacionais, econômicos e políticos que perpetuam desigualdades raciais, visando uma mudança estrutural sustentável.

Ao contemplar as perspectivas futuras para o combate ao racismo estrutural no Brasil, é preciso reconhecer a complexidade e a natureza deste desafio. Enraizado nas fundações sociais, econômicas do país, requer uma abordagem abrangente e sustentada, que transcenda políticas pontuais e aborde a questão de maneira holística (Hagihara, 2019).

As políticas de ação afirmativa devem ser continuamente avaliadas e aprimoradas para garantir sua eficácia e relevância no contexto social em constante mudança. Além disso, é essencial que tais políticas sejam acompanhadas de iniciativas educacionais que promovam a conscientização sobre o

racismo e a valorização da diversidade desde os primeiros anos de escolaridade. A educação desempenha um papel fundamental na transformação de atitudes e na desconstrução de preconceitos enraizados (Dias e Pereira, 2020).

A promoção de uma maior inclusão no setor privado, embora ela se aplique ao setor público, é vital que o setor privado também adote práticas de inclusão e diversidade. Isso pode ser incentivado através de políticas governamentais, campanhas de conscientização e iniciativas de responsabilidade social corporativa.

É imprescindível fortalecer os mecanismos de representatividade e participação da população negra. Isso envolve não apenas assegurar a presença de negros em posições de poder e decisão, mas também garantir que suas vozes e experiências sejam ouvidas e consideradas na formulação de políticas públicas. Uma participação efetiva é crucial para o desenvolvimento de estratégias mais eficientes e contextualizadas de combate ao racismo (Freitas, 2022).

Fonseca e Piumbini (2022) examinam a aplicação /14 para candidatos pardos em concursos públicos, destacando desafios na definição e verificação da identidade racial. O estudo sugere a necessidade de critérios mais claros para garantir a efetividade da lei, contribuindo para o debate sobre como melhorar a inclusão racial no serviço público.

5 IV - FIM DA VIGÊNCIA LEGAL E O PROJETO DE LEI 1.958/2021

A extinção da vigência e a subsequente proposição do Projeto de Lei 1.958/2021 representam marcos significativos na trajetória das políticas de ação afirmativa no Brasil. A lei de cotas, sancionada em 2014, estabeleceu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos negros, constituindo-se como um mecanismo de enfrentamento às desigualdades raciais historicamente enraizadas na sociedade brasileira. Sua implementação refletiu um reconhecimento da necessidade de políticas que promovessem uma maior inclusão racial nos espaços de poder e decisão, em especial no serviço público federal (Fonseca e Piumbini, 2022).

Com a aproximação do término de sua vigência, estabelecido originalmente para dez anos após sua promulgação, o debate acerca da eficácia e da necessidade de tais políticas foi reacendido. Nesse contexto, surge como uma tentativa de não apenas renovar, mas também de expandir o escopo das ações afirmativas, visando assegurar a continuidade e o aprofundamento dos esforços para corrigir as desproporções raciais no acesso aos cargos públicos (Palma, 2021).

O fim da vigência colocou em evidência os desafios persistentes na luta contra o racismo estrutural e na promoção da igualdade racial. A necessidade de políticas continuadas que enderecem as barreiras sistêmicas enfrentadas por negros na sociedade brasileira tornou-se ainda mais premente, evidenciando a importância de não apenas manter, mas também de fortalecer os instrumentos de ação afirmativa (Arruda, Bulhões, e Santos, 2022).

O PL, portanto, reflete uma compreensão de que a superação das desigualdades raciais requer intervenções estratégicas e sustentadas, capazes de promover mudanças significativas na composição racial dos espaços de poder e decisão. Ao propor a extensão e a ampliação das cotas raciais, este projeto de lei busca consolidar as conquistas já alcançadas e garantir avanços adicionais em direção a uma sociedade mais equitativa (Silva e Búrigo, 2021).

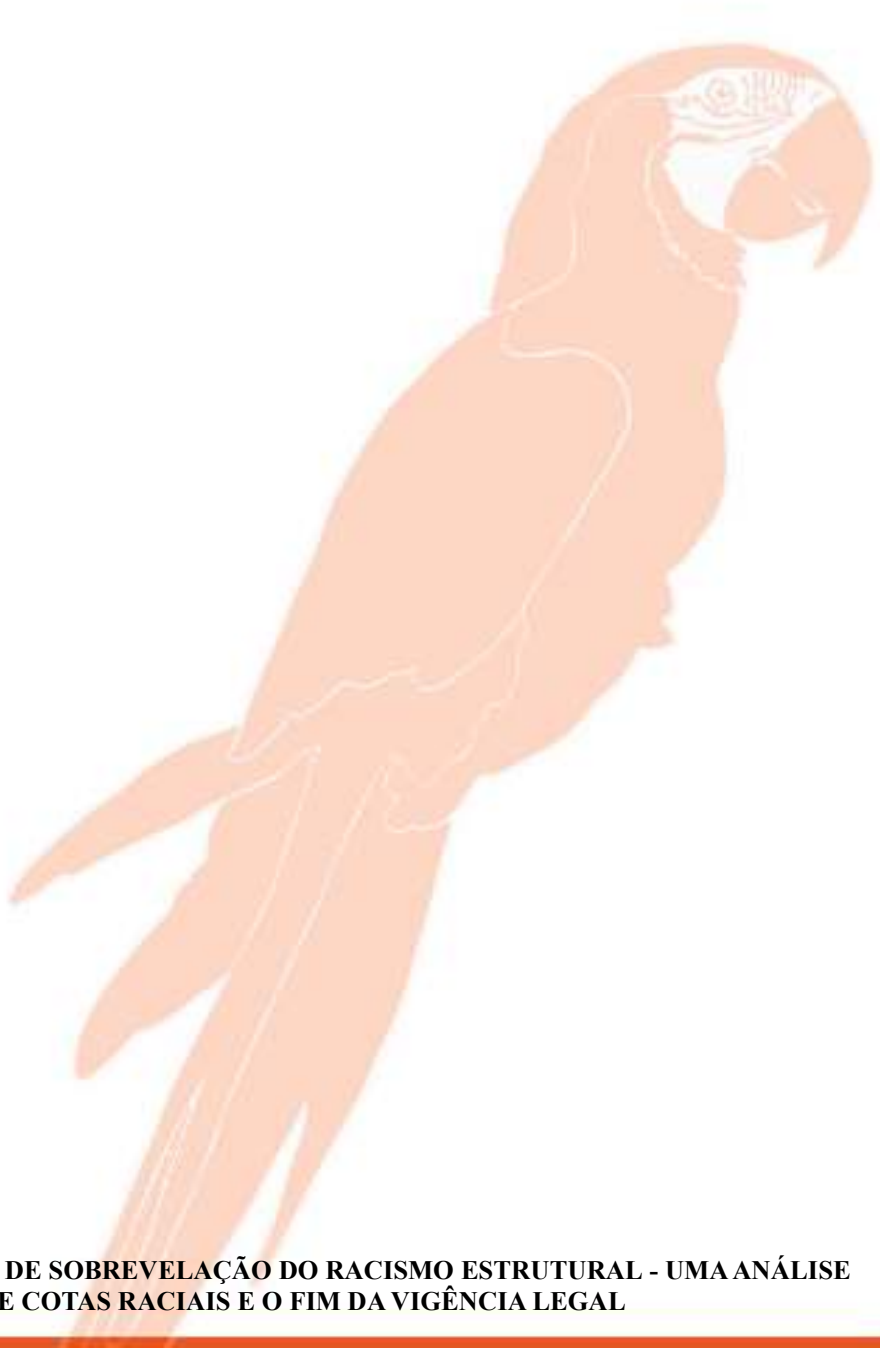
A discussão evidencia a necessidade de um comprometimento contínuo com políticas públicas que reconheçam e combatam as desigualdades raciais, as quais se manifestam de forma complexa e multifacetada na sociedade brasileira (Silva e Búrigo, 2021). Portanto, o debate sobre a renovação e ampliação das cotas raciais transcende a questão específica do acesso ao serviço público, tomando-se como um indicativo da disposição da sociedade e do Estado brasileiro em enfrentar as raízes profundas do racismo e em promover, de forma concreta, a igualdade racial. Assim, o PL representa um passo importante na continuidade dos esforços para a construção de uma sociedade que verdadeiramente valorize a diversidade e a justiça social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de atingir as metas propostas, este estudo procurou elucidar a questão investigada relacionada à Lei Federal nº 12.990/2014 como forma de sobrevelação do racismo estrutural, a partir de uma análise da efetividade da lei de cotas raciais e o fim da vigência legal, através de um exame bibliográfico minucioso e criterioso. As fontes escolhidas ofereceram uma visão abrangente do tópico e possibilitaram uma avaliação precisa e crítica das informações reunidas.

Ao concluir o estudo, verificou-se que teve impactos significativos na promoção da inclusão em instituições federais, corroborando a suposição inicial de que políticas afirmativas são ferramentas eficazes no combate. Observou-se um aumento na representatividade nos cargos públicos, o que reflete uma mudança positiva na dinâmica social e institucional. Além disso, a experiência dos beneficiários das cotas revelou uma maior sensação de inclusão e igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Contudo, é crucial enfatizar que mais investigações são necessárias para melhorar o entendimento atual e enriquecer o debate em torno do tema. Há necessidade de estudos longitudinais para avaliar os efeitos a longo prazo da Lei de Cotas e sua sustentabilidade. Além disso, é importante analisar a percepção da sociedade em relação a essas políticas e como isso influencia a integração e o sucesso dos beneficiários das cotas. A pesquisa também destacou a necessidade de revisão contínua e aprimoramento da legislação, para garantir que as políticas de cotas continuem a ser efetivas e relevantes no contexto brasileiro em constante mudança.



REFERÊNCIAS

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; SANTOS, Caroline Oliveira. **A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista**. Serviço Social & Sociedade, 2022.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; SANTOS, Caroline Oliveira. **A política de cotas raciais em concursos públicos**: desafios em face da luta antirracista. São Paulo: Serv. Soc. Soc., n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022.

BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. **Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014)**. Rio de Janeiro: Rev. Direito Práx., V. 11, N. 4, 2020.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. **Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional**. Nau Social, v. 11, n. 20, 2020.

CESAR, Teixeira; JORGE, Layla. **Judicialização em concursos públicos a partir da Lei nº 12.990/2014: relatório final**. 2023.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. **A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal**: um olhar a partir do Colégio Pedro II. Rio de Janeiro: Colégio Pedro II – CPII, 2022.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. **A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II**. Mana, v. 28, 2022.

DIAS, Eduardo Rocha; PEREIRA, Marynna Laís Quirino. **Análise da decisão judicial sobre a constitucionalidade da Lei n. 12.990/2014 (adc 41) a partir da teoria da argumentação jurídica de Neil Maccormick.** Revista de Direito Brasileira, v. 25, n. 10, 2020.

DOURADO, Simone; RIBEIRO, Ednaldo. **Metodologia qualitativa e quantitativa**. Editora chefe Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira Editora executiva Natalia Oliveira Assistente editorial, p. 12, 2023.

ENAP. **Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal**. 2021.

FONSECA, Luma Vilela Ramos; PIUMBINI, Ronan Sulivan Santana. **A eficácia da Lei 12990/14 (lei de cotas raciais nos concursos públicos) para os pardos**. Curitiba: *Brazilian Journal of Development*, v.8, n.12, p. 78871-78887, dec., 2022.

FREITAS, Salvador de Souza. **A política de cotas a partir da lei 12.990/2014 para inclusão de docentes negros no ensino superior do Instituto Federal Fluminense (IFF) de Campos dos Goytacazes Campus Centro**. In: Congresso Fluminense de Pós-Graduação-CONPG. 2022.

GODOI, Marciano Seabra de; SANTOS, Maria Angélica dos. **Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento**. Revista de Informação Legislativa, v. 58, n. 229, 2021.

GOMES, Affonso Clavé. **A aplicação da lei Federal 12.990 de 2014 na Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ: análise dos editais de seleção para o corpo docente entre 2014-2019**. 2021.

GOMES, Mara Beatriz Nunes. **FURG e UFPel: uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei Federal n. º 12.990/2014**. 2020.

GOMES, Mara Beatriz Nunes; SPOLLE, Marcus Vinicius. **Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014**. Revista Contraponto, v. 7, n. 2, 2020.

GUERRA, Regina Cely da Silva Ribeiro. **Lei n. 12.990/2014: análise de sua implementação em concursos para técnicos administrativos em educação na UFRPE (2016-2022)**. 2023.

HAGIHARA, Ana Flávia Sobral. **Análise da aplicabilidade da Lei nº 12.990/2014 como instrumento de inclusão de pretos e pardos no serviço público federal**. 2019.

JEFFREY, Paula Cristina de Azevedo Maia. **A lei de cotas no serviço público federal (Lei nº 12.990/2014) à luz do princípio constitucional da igualdade material**. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), v. 13, n. 36, 2021.

JÚNIOR, Carlos Alberto *et al.* **A implementação da Lei 12.990/2014 nos concursos para a carreira de técnicos administrativos em educação na universidade federal de Santa Catarina.** 2023.

MELLO, Luiz. **Novos horizontes interpretativos da Lei no 12.990/2014 e políticas de reparação: ações afirmativas para negros (as) e carreira docente em Universidades Federais**. 2021.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. **Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros.** Cadernos de Pesquisa, v. 50, 2020.

PALMA, Vanessa. **Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal.** 2021.

PALMA, Vanessa. **Fatores Limitadores da Efetividade da Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos para o Magistério Superior Federal**. Boletim de Análise Político-Institucional | n. 31 | Dez. 2021.

PENHA, Pedro Henrique Elgaly da; PICANÇO, Felícia Silva. **Desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público federal: uma análise exploratória dos efeitos da Lei no 12.990/2014**. 2021.

QUIJANO, Aníbal. ***Cuestiones y horizontes****: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder. 1a edición especial. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 2020.

RIBEIRO, Isabelle Lopes Bitarães; FERREIRA, Melissa Drumond; COSTA JÚNIOR, José. **Racismo sem racistas**: entendendo o racismo estrutural. VIII Seminário de Iniciação Científica do IFMG, 2019.

SANTOS, Eduardo Gomor dos; FARIA, Roseli. **Lei no 12.990/2014 e os descompassos entre elaboração e implementação de uma política afirmativa racial.** 2021.

SANTOS, Maria do Carmo Rebouças dos; SOUZA, Lidyane Maria Ferreira de. **Trajetória institucional da implementação da Lei no 12.990/2014 em concurso para docentes: o caso da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB).** 2021.

SILVA, Artur Rocha; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **A inclusão dos servidores cotistas raciais**. XX Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU, 2021.

SILVA, Paulo Marcio Varela. **O conceito de racismo estrutural: aplicação no campo do direito**. Caicó: Universidade Federal do Rio Grande do Norte – CERES, 2022.

SILVA, Tatiana Dias. **Ingressantes no Executivo civil federal: uma análise no contexto da lei de cotas no serviço público.** 2023.

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. **As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal**. Serviço Social & Sociedade, v. 146, 2023.