

UM ESTUDO SOBRE AS COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS

A STUDY ON RACIAL QUOTAS IN PUBLIC CONTEST

Charleston Sperandio de Souza

Mestre e Professor de Administração e Economia e Orientador pela Alfa Unipac-
Aimorés/MG, Brasil
E-mail: Charleston.sperandio@yahoo.com.br

Carlos José Alves Dias

Graduando do 2º período de Direito, pelo Centro Universitário de Minas Gerais -
Alfa Unipac, Aimorés/ MG, Brasil
E-mail: Carlosjadkaka@gmail.com

Kailane Rodrigues Dos Santos Cezar

Graduanda do 2º período de Direito, pelo Centro Universitário de Minas Gerais -
Alfa Unipac, Aimorés/MG, Brasil
E-mail: kailanerodriguescezar@gmail.com

Rênner Eduardo Gomes Murça

Graduando do 2º período de Direito, pelo Centro Universitário de Minas Gerais -
Alfa Unipac, Aimorés/MG, Brasil
E-mail: renner_murca@hotmail.com

Recebimento 20/01/2023 Aceite 01/02/2023

Resumo

O sistema de cotas garante igualdade de acesso às oportunidades para estudantes de todas as classes socioeconômicas. Este artigo objetivou caracterizar a implementação da política de cotas raciais em concursos públicos, instituída no Brasil por meio da Lei Federal n. 12.990/2014, que reservou 20% das vagas em certames públicos para pessoas negras, depois de detalhar as lacunas no processo de implementação da referida política pública, o artigo sugere um conjunto de medidas para que mais pessoas negras acessem os cargos públicos e, portanto, contribuam com a necessária e urgente luta antirracista no Brasil. A abordagem do tratamento da coleta de dados do artigo será qualitativa, pois busca fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados onde a importância da implementação das cotas raciais em concursos públicos e busca entender o por que essa ideia não é aceitável para algumas pessoas.

Palavras Chaves: Cotas raciais; Lei n. 12.990/2014; Estatuto da Igualdade.

Abstract

The quota system guarantees equal access to opportunities for students of all socioeconomic classes. This article aims to characterize the implementation of the racial quota policy in public tenders, instituted in Brazil through Federal Law n. 12,990/2014, which reserved 20% of public measures for black people, after being detailed as gaps in the public policy implementation process, the article suggests one of measures for public charges more black people access public charges and, vacancies , therefore, suggest one of measures for the public loads more black people access. , contribute to the necessary and urgent anti-racist struggle in Brazil. The approach to the treatment of the article search is qualitative, as it will be the direct search for data for the search for general data, the interpretation of the phenomenon and the collection of objective data. understand why this idea is not acceptable to people.

Word Keys: Racial quotas; Law n. 12,990/2014; Equality Statute.

1. Introdução

As universidades brasileiras passaram a ser vistas como controversas devido à discussão em curso sobre suas práticas excludentes. Essas práticas são vistas como injustas, pois foram implementadas para discriminar determinadas classes sociais. Isso gerou diversos debates sobre como corrigir a desigualdade acumulada pelos proprietários de escravos do país (SANTOS, 2021).

O ponto central do tema deste caso são as cotas raciais em concursos públicos, em que explora os conflitos sobre as reservas de vagas para estudantes negros e indígenas, bem como como resolver divergências sobre essas atribuições. Este caso levou a eventos dramáticos e debates entre o público.

As discussões e intrigas são causadas na sociedade brasileira sobre esse assunto devido à sua natureza racista. Muitos acreditam que a desigualdade racial está sendo cada vez mais exposta nos locais de trabalho, escolas, universidades, locais públicos e até mesmo dentro de casa. No entanto, algumas pessoas acham completamente inaceitável que a igualdade social ou racial seja aplicada em casa. Eles acreditam que algumas pessoas nunca concordarão com essa ideia.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA,2016), afirmou que as mulheres brasileiras de etnia branca ganham 70% a mais do que as de etnia negra. Esses dados foram coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e

apresentados em 2016. No entanto, isso não significa que a discriminação racial seja coisa do passado no Brasil, a pesquisa do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE,2016), indica que as cotas são uma política pública muito importante no Brasil.

Atualmente, os brasileiros precisam mudar completamente seu pensamento para entender melhor a situação atual. Isso porque eles precisam repensar sua história e ideologia atual (BARRO; ARAÚJO, 2020), após o sistema escravista.

Segundo Nepomuceno (2013), as cotas diminuem a sensação de exclusão, mesmo algumas pessoas da população brasileira acreditando que são uma segunda forma de discriminação, esses cidadãos desprezam as cotas raciais e sociais impostas pelo governo. Paulitsch (2021), acredita que as políticas de cotas raciais discriminam injustamente certos grupos raciais. Seu trabalho busca pagar uma dívida reparando os danos causados pela exclusão social. Embora essas políticas tenham prazo de validade, elas não são eternas porque buscam consertar algo que já parou de funcionar.

Muitos empregadores acreditam que os negros são mais adequados para empregos com salários mais baixos e menos prestígio, em vez de cargos com salários mais altos e mais prestigiados. Isso é considerado racismo institucional e é uma recusa em contratar ou promover um funcionário negro (MOREIRA, 2019).

As informações coletadas para esta pesquisa vêm de uma consideração dos tópicos declarados.

Assim, o presente artigo assume como objetivo geral, reconhecer as possíveis evidências de racismo institucional na prática de reserva de vagas para negros em concursos públicos conforme determina a lei 12.990/2014.

Muitas pessoas descobrem como as cotas raciais funcionam estudando as conversas que elas provocam. Isso leva a muitos movimentos de reforma social coexistindo com a opinião pública. É vital examinar a maneira como as políticas de ação afirmativa criaram espaços para grupos historicamente desfavorecidos ao máximo e esses cargos públicos, como a economia cultural e política do Brasil, detêm prestígio e poder significativos.

Dessa forma, justificam-se as reflexões deste artigo, agasalhadas na administração pública — especialmente como uma inquietação para os autores, que

tendem avaliar e entender as políticas de ações afirmativas sobre as cotas raciais.

Nessa linha, a pesquisa se baseou nos antecedentes de vários autores renomados como citam-se alguns: ADRIANO e CARVALHO (2021), que analisaram sobre a implantação da cota para negros em concurso público na Fiocruz: avanços e desafios no enfrentamento do racismo institucional; BULHÕES e ARRUDA (2020), que fizeram uma análise sobre as cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional; OLIVEIRA, et al (2019), que estudaram sobre o ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil: análise da implantação das comissões de heteroidentificação; nos estudos de SOUSA (2021) que explanou sobre a importância das cotas sociais e raciais no Brasil; e outros autores que mesmo não citados, foram indispensáveis para a contribuição do presente estudo.

Portanto, esses esforços são cruciais para o desenvolvimento do estudo e também para contribuir e revelar novas evidências que apóiam a Lei de Cotas e as dificuldades enfrentadas pela integração racial na sociedade brasileira, em que espera-se encontrar respostas para a desigualdade racial.

2. Revisão de literatura

2.1 A Lei de Cotas

Apesar da significativa demografia racial do Brasil, diferenças significativas em questões raciais ainda persistem. É quase impossível encontrar brasileiros vivos negros e pardos em pé de igualdade com brancos (LIMA, 2015).

A lei 12.711 de 2012, conhecida como Lei de Cotas, garante que dois terços das vagas em faculdades e repartições governamentais sejam abertas para alunos que tenham completado 3 anos do ensino médio. Além disso, qualquer aluno pode se candidatar a vagas reservadas para alunos regulares ou alunos de escolas públicas.

Os 50% restantes das vagas disponíveis na educação são chamados de cota social. Metade das vagas em aberto, ou 25%, são para estudantes com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo por pessoa. A outra metade é para estudantes com renda familiar superior a 1,5, mas inferior a 2 salários mínimos por pessoa. Isso é chamado de definição de cota social (BALIANA, 2022).

É importante notar que as cotas raciais foram criadas com o objetivo de reduzir a desigualdade geral tanto na sala de aula quanto no ambiente social. Isso facilitaria o acesso de estudantes de todas as classes sociais e etnias ao ensino superior (PORFIRIO, 2022).

A desigualdade racial e o racismo estrutural do Brasil ainda permanecem no país graças a anos de escravidão. A lei 12.711/2012, observa que 50% das vagas nas universidades são reservadas para nativos do país e cidadãos de ascendência negra. Além disso, essa lei também visa acabar com o racismo estrutural e a desigualdade racial, quebrando o racismo estrutural e criando cotas para garantir a igualdade.

Para atender às demandas dos movimentos sociais, o Poder Legislativo elaborou leis específicas que permitiram o ingresso de pardos, negros e indígenas em cursos de nível superior nas universidades públicas federais (CEREZER, 2015).

Tanto a Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014 quanto a Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012 tratam das cotas raciais. Ambas as leis estão atualmente em vigor.

Na década de 1950, a Índia implementou um sistema de cotas que lhes permitiu incentivar pessoas de grupos tradicionalmente não representados a ingressar em escolas, escritórios e partidos políticos. Também implementaram uma primeira chamada de acesso a universidades públicas, bem como concursos públicos em nível federal (PACE, 2019).

Vários países, incluindo EUA, Canadá e Colômbia, mudaram seus sistemas educacionais em resposta a novas adaptações. No Brasil, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), foi a primeira instituição pública a usar um sistema de ação afirmativa em 2003. Nesse mesmo ano, a UnB tornou-se a primeira instituição pública federal no Brasil a usar esse sistema. Além disso, ambas as universidades utilizaram um sistema de cotas denominado (CABRAL, 2018).

Para enfrentar as disparidades educacionais e econômicas entre as raças no Brasil, o movimento negro exige a inclusão de cotas raciais em suas demandas. Essas cotas ajudam pessoas de diferentes etnias raciais a viver de forma mais igualitária, proporcionando-lhes acesso ao ensino superior e ao emprego profissional (GOMES, 2019). Embora essas cotas sejam um aspecto importante do movimento, elas não são a principal motivação por trás dele. Em vez disso, a principal razão para a criação de cotas raciais é poder competir no mercado de trabalho brasileiro.

A política de cotas do Brasil visa avaliar as mesmas experiências sociais entre a mesma classe de pessoas. Isso garante que quaisquer dificuldades encontradas ao longo do caminho sejam semelhantes e a avaliação mais justa. As cotas são uma política pública que é decretada por tempo limitado e implementada em universidades, concursos públicos e emprego. Isso leva a mudanças na forma como o treinamento e o trabalho são feitos no Brasil (WAINER; MELGUIZO, 2017).

Ao considerar as realidades da desigualdade racial e de classe, fica claro que pessoas de diferentes raças e classes recebem valores diferentes. Isso leva a uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres brancos, bem como entre homens e mulheres negros e pardos. Ao considerar os rendimentos médios, as mulheres podem esperar ganhar até 44% menos do que os homens (OLIVEIRA, 2019).

Independentemente da melhor educação e formação, os dados salariais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostram que os homens brancos com salários mais altos são os mais procurados.

É do conhecimento geral que quanto menor o valor de uma área de mercado, mais graves são as consequências. Isso se deve a uma desvalorização inerente do trabalho. Pretos e pardos podem receber até R\$ 1.608,00 por mês, enquanto homens brancos podem receber valores de até R\$ 2.796,00 por mês. Isso se deve a uma desvalorização inerente à área do mercado salarial no Brasil. Como resultado, é de conhecimento comum que essa desvalorização se correlaciona com a violência, o racismo e a desigualdade social na sociedade brasileira. Isso também leva a problemas econômicos e desemprego para 11% da população negra do Brasil e 10,8% da população parda em 2022. É notável que as altas taxas de desemprego estão associadas à raça – mas as cotas não foram utilizadas adequadamente na área trabalhista devido à essa desigualdade por etnia. Assim, as escolas de ensino médio são onde a implementação adequada dos direitos e deveres da cidadania deve ser observada (MENDONÇA, 2019, p.1).

Portanto, é dispensável este tipo de ações serem realidade no ramo econômico do país e na sociedade, onde há ma Miscigenação histórica de várias raças, cor e etnia.

2.2 A Importância das Cotas Raciais na Sociedade

As cotas raciais do Brasil provocam um intenso debate público com a divisão social e o racismo impulsionando a necessidade de implementar medidas de igualdade. Eles são necessários para estabelecer um sistema de equidade:

programas de ação afirmativa para essas pessoas que foram socialmente excluídas por anos devido à escravidão, racismo e desigualdade estrutural. Isso se faz necessário pela necessidade de remediar os danos causados por anos de exclusão, racismo e escravidão (SOUSA, 2021).

O Brasil é um país formado por duas raças; pessoas negras e brancas. É uma nação mestiça, mas o Brasil é considerado racista; pessoas no país vivenciam diariamente o preconceito. Além disso, menos oportunidades são dadas aos brancos do que aos negros. Essa desigualdade entre negros e brancos se deve à escravidão (SANTOS, 2015).

Os negros que viviam nos Estados Unidos foram libertados da escravidão quando a Constituição a aboliu, mas ficaram sem nenhum apoio de direitos básicos como segurança, educação e moradia são garantidos pela Constituição. É por isso que as cotas não são doações de caridade; servem para proporcionar vantagens a grupos historicamente desfavorecidos (GRAEFF, 2020).

As cotas existem para corrigir injustiças históricas e garantir oportunidades iguais para a educação. Esse sistema também dá aos negros e indígenas a chance de concorrer no mercado de trabalho e concorrer a cargos na sociedade que antes eram restritos (SILVA, 2020).

A falta de preconceito do público brasileiro torna difícil declarar abertamente, ao retratar os Estados Unidos como um país que valoriza e aceita todas as formas de diversidade, a ideologia obscurece o fato de que as leis elaboradas para derrubar o atual sistema realmente prejudicam a população negra ao tornar a cidadania e a existência mais precárias. Isso ocorre porque muitas pessoas consideram os brancos como sua população primária (MARINGONI, 2011).

É difícil para uma nação estabelecer uma identidade positiva e desejável se não tiver acesso a necessidades básicas como comida, água potável, educação e emprego. Os colonizadores forçaram os povos indígenas à servidão laboral. Após sua emancipação da escravidão, as populações negras careciam de recursos para estabelecer uma base estável. Consequentemente, muitos ficaram conhecidos como “sem-teto livres” ou “negros manejados”, pois sua única opção de sobrevivência era depender de esmolas do governo (CARDOSO, 2020).

Segundo Lourenço (2013), os americanos negros com 15 anos ou mais têm

uma taxa de analfabetismo mais alta do que qualquer outra faixa etária. Em 2018, a taxa foi de 9,1%, ante 3,9%, entre os brancos da mesma idade. Além disso, a população negra tem menos acesso à educação do que qualquer outro grupo; essa taxa está diminuindo nos últimos anos, mas ainda supera o dobro do analfabetismo educacional de qualquer outra faixa etária.

No último censo realizado pelo IBGE, 56,1% da população brasileira é negra e parda. No entanto, isso não isenta o Brasil de ser estruturalmente racista. Até 1997, apenas 1,8% dos negros brasileiros tinham ensino superior. No entanto, 11,9% concluíram a faculdade em 2011, anos após a implantação do sistema de cotas. Isso se deve ao empoderamento de estudantes negros que ampliam sua participação nas instituições de ensino e buscam qualificação profissional para combater a discriminação e o preconceito (POVÓAS, 2018).

Os negros lutam há anos para obter cotas raciais. Trata-se de uma forma de inclusão social pela qual se luta desde o fim da escravidão, há mais de 500 anos. as cotas também visam reduzir as disparidades econômicas, oportunidades educacionais e sociais, bem como o acesso ao ensino superior (CARLA, 2020).

2.3 Cotas raciais são implementadas de forma inconsistente

Um estudo acadêmico de 2019, mostra que menos de 5% das vagas em 63 universidades federais brasileiras, foram reservadas para candidatos negros. Isso se compara a 20% das vagas sugeridas pela Lei n. 12990/2014.

Os concursos de TAE da Universidade Federal do Rio de Janeiro — realizados a cada quatro anos — foram avaliados nos anos de 2014 a 2020. Nesse período, 17% das vagas para Técnico Administrativo em Educação foram preenchidas por negros. Isso porque 25,5% dos indivíduos que ocupavam cargos de TAE C-level exigiam o ensino fundamental e 20,6% ocupavam cargos de nível D que exigiam ensino médio. No entanto, apenas 5,8% preencheram cargos de nível E que exigiam formação universitária. (BULHÕES; BARRUDA, 2020, p.1).

Segundo Lipsky (2020) , é possível que os requisitos mínimos de vacância da porcentagem de negros não sejam atendidos devido a vários motivos. Uma possibilidade é que isso resulte das regras específicas de emprego, que são:

- As vagas são separadas em segmentos durante a elaboração do edital e permanecem disposições inadequadas para convocações

posteriores de candidatos negros em vagas extras.

- Não há um método estabelecido de seleção de candidatos para vagas que preencham a necessidade de inscrições em concursos populares e vagas reservadas.
- Falta um maior conhecimento e compreensão em relação às leis fundamentais da Lei nº 12.990/2014.

2.4 Segmentação de Vagas

Nas avaliações do cargo de Técnico Administrativo em Educação (TAE) da UFRJ verificou-se que apenas 182 das vagas anunciadas atendiam às mesmas qualificações. Destes, apenas 62 foram aceitos pelo público. As restantes vagas estavam abertas tanto para formação técnica como acadêmica. Isso porque uma parcela significativa das vagas aconteceu entre 2014 e 2018. Vinte e duas, 5% de todas as vagas foram afetadas por isso (BULHÃOS; ARRUDA, 2020).

Muitos alertas giram em torno da análise de concursos para professores de universidades federais; esses especialistas afirmam que a maioria das vagas tem requisitos muito específicos em relação ao título acadêmico do candidato, onde o relatório também destaca que algumas universidades mal combinaram seus departamentos acadêmicos para melhor alavancar a Lei n. 12990/2014 (CALDAS, 2020).

Além do fenômeno, já existente de as vagas serem segmentadas por raça, está a exigência de que sejam atendidos pré-requisitos específicos para que os candidatos concorram a determinados cargos públicos. Isso dificulta as chances dos negros de garantir essas posições (LIMA, 2020).

Embora algumas vagas sejam reservadas para raças ou áreas específicas, esses requisitos são extremamente difíceis de serem atendidos pelos negros. No caso específico, apenas um candidato concorreu a duas vagas reservadas para negros, no entanto, ele não foi escolhido porque foi eliminado em uma das fases do concurso (SANTOS, 2022).

2.5 Como são Implementadas as Cotas Raciais nos Concursos

Quando um candidato negro se qualifica na parte geral de um campo competitivo, essa pessoa ignora a lista de candidatos aprovados específica da raça. Em vez disso, ele ou ela aparece na lista de candidatos que concorrem em geral. De acordo com a Lei nº 12.990/2014, os servidores públicos federais devem seguir diretrizes específicas ao aplicar as cotas raciais. Eles são obrigados a criar métodos justos e eficazes para implementar as cotas (SANTOS, 2016).

Durante todo o seu tempo no cargo, esses funcionários são obrigados a escolher candidatos de listas de candidatos aprovadas, eles também devem alternar as listas entre as vagas que foram reservadas pelo estado e a concorrência geral. Alguns aspectos dignos de nota sobre a lei em estudo precisam ser observados devido à sua data de publicação. Dez anos após a sua publicação, aplicam-se os termos desta lei, o Congresso Nacional precisa debater os efeitos da Lei nº 12.990/2014, quando ela expirar em 2024. Isso porque a lei perde seus efeitos naquele ano e deve ser substituída (VERZOLA, 2021).

A constituição concede ao Brasil um sistema federal de governo, que é um conjunto de leis que se aplicam igualmente a todas as regiões. Uma dessas leis é o sistema de cotas raciais em concursos. Foi instituído nos primeiros anos da lei e tem sido muito debatido por muitas pessoas desde então. Esse sistema institucionaliza cotas raciais em concursos públicos e outros cargos públicos, o que tem gerado muitos conflitos entre diferentes segmentos da sociedade. Algumas pessoas acreditam que isso prejudicará a eficiência e a impessoalidade dos cargos públicos (BATISTA; MASTRODI, 2020).

3. Metodologia

O presente estudo teve por finalidade realizar uma revisão bibliográfica, tendo como suporte o uso de materiais já publicados em: livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias na busca e alocação de conhecimento sobre o sistema de cotas raciais em concursos públicos, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores (MORESI, 2003).

A pesquisa assume como pesquisa bibliográfica, sendo, explicativa. Por sua vez, identificar os fatores que causam um determinado fenômeno, aprofundando o

conhecimento da realidade explicando o porquê das coisas.

Estudar um cenário preconceituoso e com levantamentos bibliográficos , foi possível explicar o que contribuiu para a ocorrência do fenômeno de cotas raciais em concursos publicos (CAETANO, 2017).

A abordagem do tratamento da coleta de dados do artigo foi, qualitativa, pois busca fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados (NEVES, 1996).

4. Análise subjetiva do estudo

Falar sobre cotas não é uma tarefa fácil, as cotas são atribuídas a grupos minoritários étnicos, religiosos ou físicos específicos, onde incluem negros, pardos e nativos, e sabemos que a pessoa deve entender os critérios para se candidatar a uma vaga de cota. Além disso, os candidatos devem concluir o ensino médio em escolas públicas, e isso vale para todos os cursos de graduação das universidades públicas federais.

O prazo de validade da Lei de Cotas em Concursos é 2024. Não há processo de revisão para que esta lei seja alterada. O Congresso deve estender sua aplicação além do fim inicial. O mesmo vale para a Lei de Cotas nas Universidades – ela não tem data de término específica, e é vital que o serviço público tenha pessoas de cor representadas para que as populações negras possam governar, participar da formação de políticas públicas e até governar.

Durante o estudo sobre o tema, percebeu-se que alguns estudos sugerem que a população acredita estar coproduzindo políticas públicas por acreditar que a burocracia federal é representativa, e isso significa que as pessoas acreditam que suas políticas governamentais são mais efetivas devido a uma maior representação de negros no sistema público.

As discussões que estão em andamento sobre o futuro da regra estão diminuindo sua importância, ela requer que mais pesquisas sejam feitas para aumentar o interesse do público em debater os anos após 2024, isso porque ela sente que as discussões sobre o futuro da lei precisam se intensificar quando seu prazo estiver chegando ao fim.

A Constituição determina que as universidades admitam estudantes com base em cotas destinadas a corrigir as ineficiências dos sistemas anteriores de desigualdade educacional. Essas cotas incluem grupos historicamente marginalizados, como aqueles com baixa escolaridade. Isso é necessário porque o acesso a esses grupos é um imperativo constitucional que transcende a realização da justiça social que se deve ao fato de que as cotas permitem níveis de educação formal acima do exigido atualmente pela Constituição.

A mentalidade de Dworkin ¹ (2002), que depende de políticas de cotas raciais nas universidades. Ele acredita que isso ajuda a criar um novo perfil de sociedade com múltiplos pontos de vista e um leque diversificado de pessoas. Dworkin (2002) usa seu argumento para apoiar as cotas raciais porque acredita que pessoas de certas raças – negros e brancos – nunca viveriam no mesmo lugar se não fosse por ações afirmativas. As minorias não são racializadas quando se discute diversidade em uma universidade. O que se entende pelo termo é a diversificação do “processo de conhecimento” no cenário acadêmico.

As instituições de ensino superior precisam implementar um modelo mais progressivo de admissão. Isso deve encorajar os alunos a compreender os variados grupos culturais, socioeconômicos e étnicos. Deve também incentivar os alunos a lidar com diferentes culturas e classes, a fim de compreender melhor os desafios atuais enfrentados por um país em desenvolvimento e desigual.

As pessoas precisam implementar ações afirmativas por causa da desigualdade encontrada no sistema educacional. Em particular, o argumento que sustenta isso é encontrado em Rawls, que implementa o princípio da diferença. Isso afirma que a desigualdade social e econômica deve ser organizada de modo que as pessoas de classe baixa se beneficiem dela. Isso porque as pessoas precisam ter medidas para promover a integração entre os negros, dada a situação de desigualdade racial nas escolas. Feito isso, fica claro que as ações afirmativas não podem mais ser justificadas. E como eles não são mais justificáveis, eles não são mais considerados discriminatórios.

Limitar os esforços de inclusão, apenas a cargos públicos evita que sejam

¹ De acordo com Dworkin (2002), espera-se que os juizes apliquem a lei independentemente de sua finalidade. Além disso, eles são obrigados a fazer julgamentos que respeitem seu dever, sem levar em conta as preferências pessoais.

discriminatórios. É por isso que este campo de estudos defende a noção de que a cor da pele deve conceder certas vantagens sobre outros candidatos a emprego ou ensino superior. Enquanto a ação afirmativa não for necessária para que ninguém se candidate a esses empregos, essa justificativa para a discriminação pode ser considerada constitucional.

5. Conclusão

O presente estudo , teve como objetivo geral , reconhecer como as cotas em concursos publicos são importantes. O mesmo foi alcançado por entender que as constituições de vários estados devem ter sido formadas com boas intenções. No entanto, essas intenções podem ter funcionado contra as políticas públicas aceitas quando estabeleceram cotas para empregos públicos com base na raça, mesmo que as intenções fossem positivas, isso não muda o fato de que muitos estados implementaram essas medidas com preconceito racial.

Dessa forma, o sistema de cotas de ação afirmativa ajuda os estudantes de meios desfavorecidos a ter acesso ao ensino superior. Para isso, reserva vagas em universidades e faculdades para pessoas com deficiência, indígenas de baixa renda, jovens autodeclarados pretos ou pardos ou alunos com notas baixas.

As pessoas podem garantir sua vaga nesses exames e concursos por meio do sistema de cotas. A lei federal que criou o sistema de cotas é conhecida como Lei de Cotas; foi aprovada em 2012 e mantida em 2016. Esta lei tem como principal objetivo combater o racismo estrutural e eliminar a desigualdade no ensino superior.

Pode-se concluir com o presente estudo , que as cotas racias são estabelecidas para fornecer acesso ao ensino superior e empregos para pessoas de origens desfavorecidas, onde essas leis garantem a igualdade de oportunidades e combatem o racismo institucional reservando vagas em concursos publicos , e isso é reconhecido como a Lei de Cotas, que garante a reserva de vagas para autodeclarados negros, pardos e indígenas; pessoas com deficiência; estudantes de baixa renda; e alunos que são pretos ou pardos.

Dessa forma, o presente estudo reconheceu as intenções para alcançar a igualdade formal e material, onde sugere-se que a ideia de igualdade nos dias atuais,

precisam ser usadas como o princípio para igualar as disputas no serviço público, em que os brasileiros precisam ser tratados da mesma forma, pois é necessária a reserva de cota racial para novos candidatos que ingressam em concursos públicos.

Os autores em graduação do curso de Direito, agradecem à Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro pelo apoio ao desenvolvimento desta pesquisa, também a instituição de ensino Alfa Unipac de Aimorés/MG, e ao nosso Orientador, Professor e Mestre em Administração Charleston Sperandio de Souza, que foi fundamental nesse estudo, pelos quais apresentam-se os seus trabalhos já publicados nessa honrosa Revista, como citam-se:

- I. Dificuldades da inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho;
- II. Liderança: seu papel visando o clima e a cultura nas organizações;
- III. Desmotivação no ambiente de trabalho: fatores que geram medidas para a reversão;
- IV. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a relevância das atividades mercadológicas e sociais;
- V. O planejamento estratégico e o seu papel para a sobrevivência das micro e pequenas empresas;
- VI. A cultura organizacional e sua relação com o desempenho das empresas;
- VII. Um estudo sobre o controle do estoque hospitalar com ênfase no gerenciamento sobre os custos e a armazenagem;
- VIII. A Morosidade Processual e o desencontro com os Princípios Constitucionais que causam transtornos aos advogados;
- IX. Clima Organizacional: uma apreciação de seu significado e a utilização do endomarketing como ferramenta de gestão no fator influenciador no desempenho empresarial;
- X. Estudo do comportamento dos clientes em relação ao autoatendimento bancário em Ituaçu/MG;
- XI. Qualidade de vida no trabalho: a motivação no ambiente organizacional;
- XII. Um estudo sobre as complexidades e os desafios do crescimento de uma empresa familiar na cidade de Aimorés - mg;

- XIII. A importância da administração rural nas propriedades;
- XIV. A importância da liderança nas organizações;
- XV. Um estudo sobre a relação comercial entre china e brasil e sua grande parceria econômica.

Por fim, sugere-se que o presente estudo deve ter continuidade, para revelar os resultados que foram apresentados por este, ou revelar novos resultados em consonância com a legislação vigente.

Referências

ADRIANO, V. C.; VIEIRA, N. P.; CARVALHO, A. L. **A implantação da cota para negros em concurso público na Fiocruz: avanços e desafios no enfrentamento do racismo institucional.** Boletim de Análise Político-Institucional. Brasília. n. 31, p. 55-61, 2021.

BALIANA, Isabella. **Cotas raciais: entenda tudo sobre o tema. 2022.** Disponível em<<https://querobolsa.com.br/revista/cotas-raciais-entenda-tudo-sobre-o-tema>>.Acesso em 15 out 2022.

BARROS, Rahabe; ARAÚJO, Luísa. **Cotas raciais: para que servem e qual a importância no combate à desigualdade. 2020.** Disponível em<<https://www.purebreak.com.br/noticias/cotas-raciais-para-que-servem-e-qual-a-importancia-no-combate-a-desigualdade/96369>>.Acesso em 15 out 2022.

BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. **Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014).** Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 2480-2501, 2020.

BEZERRA, Juliana. **Movimento negro. 2022.** Disponível em<<https://www.todamateria.com.br/movimento-negro/>>.Acesso em 17 out 2022.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil. Brasília: centro gráfico,**

1988

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014.** Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, n. 109, 10 jun. 2014.

BULHÕES, L. M. G. **Cotas raciais em concursos públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de técnico-administrativo em educação.** 2020. 108 f. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) - Centro Federal de Educação Tecnológica, Rio de Janeiro, 2020.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. **Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional.** Nau Social, Salvador, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020.

_____. **Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional.** Nau Social, Salvador, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020.

CABRAL, Leonardo Santos Amâncio. **Políticas de ações afirmativas, pessoas com deficiência eo reconhecimento das identidades e diferenças no ensino superior brasileiro.** Education Policy Analysis Archives, v. 26, p. 57-57, 2018.

CAETANO, Joane Marieli Pereira. **Leitura e a interpretação de textos na sala de aula: contribuições da semiótica de Peirce.** Revista Transformar, v. 10, p. 23-34, 2017.

CALDAS, Bárbara Regina de Andrade. **Política linguística nos editais e nas provas de concurso público para a docência em língua espanhola: o caso do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Rio de Janeiro.** 2020.

CARDOSO, Loureço. **O branco não branco e o branco-branco. humanitas digital,** n. 47, p. 53-81, 2020.

CARLA. **Cotas raciais no Brasil: O que são?.** 2020. Disponível

em<<https://www.politize.com.br/cotas-raciais-no-brasil-o-que-sao/#:~:text=As%20cotas%20raciais%20s%C3%A3o%20a%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas,nas%20universidades%2C%20concur>>. Acesso em 19 out 2022.

CEREZER, Osvaldo Mariotto et al. **Diretrizes curriculares para o ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena: implementação e impactos na formação, saberes e práticas de professores de história iniciantes.** Mato Grosso. 2015.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação.** Editora Vozes Limitada, 2019.

GRAEFF, Betina Alves et al. **A política de cotas raciais no curso de elevado perfil socioeconômico da Universidade Federal: a inclusão através da visão dos docentes e discentes.** 2020.

LIMA, Liliane Gonçalves Fernandes et al. **O programa universidade para todos (prouni): um estudo do perfil dos bolsistas e da perspectiva de gestores de uma instituição privada de ensino superior de belo horizonte.** 2020.

LIMA, Monica. **Brasil 'mestiço'.** 2015. Disponível em<<https://cienciahoje.org.br/artigo/brasil-mestico/>>. Acesso em 19 out 2022.

LIPSKY, Michael. **Burocracia em nível de rua: dilemas do indivíduo nos serviços públicos.** 2019.

LOURENÇO, Gabriel Floriano. **Cotas raciais e seus efeitos sobre a população negra no Brasil entre 2004-2018: uma análise a partir do princípio de causação circular cumulativa de Gunnar Myrdal.** 2019.

MARINGONI, Gilberto. **O destino dos negros após a Abolição. 2011.** Disponível em<https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&

id=2673%3Acatid%3D28>.Acesso em 21 out 2022.

MELLO, L.; RESENDE, U. **Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os.** Sociedade e Estado, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

MENDONÇA, **Mulheres negras recebem menos da metade do salário dos homens brancos no Brasil.** Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html?outputType=amp>.Acesso em 05 de out 2022.

MORESI, Eduardo et al. **Metodologia da pesquisa.** Brasília: Universidade Católica de Brasília, v. 108, n. 24, p. 5, 2003.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro. **Lei de cotas em concursos públicos: a percepção e a concepção de deficiência das chefias, dos colegas de trabalho e das pessoas com deficiência.** Universidade Federal de São João del-Rei, 2013.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

OLIVEIRA, Fabiana Corrêa Garcia Pereira de et al. **O Ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil: análise da implantação das comissões de heteroidentificação.** 2019.

PACE, Ângela Ferreira et al. **O papel das comissões de heteroidentificação, como mecanismo efetivo de seleção de negros aos cargos das universidades públicas federais.** 2019.

PAULITSCH, Pedro Henrique. **O princípio da igualdade e as cotas raciais.** 2021.

Disponível em<

<https://pedrohenriquepaulitsch.jusbrasil.com.br/artigos/1222882324/o-principio-da-igualdade-e-as-cotas-raciais#:~:text=Às%20cotas%20raciais%20foi%20uma%20sol>>. Acesso em 22 out 2022.

PORFÍRIO, Francisco. **Cotas raciais**. Disponível em<<https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>>. Acesso em 22 out 2022.

PÓVOAS, Maysa Thais Teixeira. **Relações de gênero e processo de trabalho: Uma análise sobre a correlação de políticas públicas de acesso ao ensino superior e a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho nos governos Lula (2003-2011)**. 2018.

SANTOS, Amanda Carolino. **O racismo estrutural como manutenção do poder: cotas nos concursos públicos das carreiras jurídicas do Estado do Rio de Janeiro**. Tese de Doutorado. 2022.

SANTOS, Antonio Marcos Noronha dos. **A desigualdade no programa universidade para todos**. SciELO. 2021.

SANTOS, Caroline Ramos dos. **Critérios jurídicos de autodeclaração no sistema de cotas raciais em concursos públicos**. 2016.

SANTOS, Sales Augusto. **Educação: um pensamento negro contemporâneo**. Paco Editorial, 2015.

SILVA FRAZÃO, Paulo Henrique et al. **Epidemiologia das desigualdades em saúde do negro no Distrito Federal**. Programa de Iniciação Científica-PIC/UniCEUB-Relatórios de Pesquisa, 2019

SILVA, José Alberto Coutinho da. **A trajetória de estudantes negros e negras**

ingressantes por cotas étnico-raciais dos cursos de Graduação em Educação Física da UFPel. Dissertação de Mestrado da Universidade de Pelotas. Rio Grande do Sul. 2020.

SOUSA, Williane Marques. **A importância das cotas sociais e raciais no Brasil. 2021.** Disponível em <<https://unieducar.org.br/blog/a-importancia-das-cotas-sociais-e-raciais-no-brasil>>. Acesso em 22 out 2022.

VERZOLA, Fabio Carvalho. **Elementos relevantes para identificação do candidato com necessidades especiais: requisitos para concorrência às vagas da reserva legal em concursos públicos.** Editora Dialética, 2021.

WAINER, Jacques; MELGUIZO, Tatiana. **Políticas de inclusão no ensino superior: avaliação do desempenho dos alunos baseado no Enade de 2012 a 2014I.** Educação e Pesquisa, v. 44, 2017.