

Levantamento
das políticas de
ação afirmativa
gemaa

Evolução da Lei nº 12.711 nas
universidades federais (2003-2017)

Marcell Machado
Águida Bessa
João Feres Júnior

Dezembro
2017

Expediente

Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

Instituto de Estudos Sociais e Políticos – IESP

Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa

gema.iesp.uerj.br

gema@iesp.uerj.br

Coordenadores

João Feres Júnior

Luiz Augusto Campos

Pesquisadoras/es Associadas/os

Anna Carolina Venturini

Bruno Salgado

Jefferson Belarmino de Freitas

Laís Müller

Marcell Machado

Marcelle Felix

Marcia Cândido

Poema Eurístenes

Raissa Rodrigues

Assistentes de pesquisa

Águida Catarina Bessa

Caroline Seródio

Gizelle Christini Castro

Luisa Calixto

Vivian Nascimento

Capa, layout e diagramação

Luiz Augusto Campos

Águida Catarina Bessa



Levantamento das políticas de ação afirmativa (gema)

Evolução da Lei nº 12.711 nas universidades federais (2003-2017)*¹

Marcell Machado Pesquisadora IESP-UERJ	Este estudo apresenta resultados do acompanhamento das políticas de ação afirmativa nas universidades federais brasileiras realizado anualmente pelo GEMAA (Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa). Nesse trabalho, observamos a situação da política em 2017, ano em que a Lei Federal 13.409/2016, que altera a Lei nº 12.711, passa a vigorar. Para capturar melhor o efeito da lei, comparamos os resultados atuais com os obtidos nos levantamentos realizados entre 2013 e 2016 e também com o perfil da política em 2012, momento imediatamente anterior à sua normatização pela lei federal. Isto é feito por meio da análise do número e distribuição de vagas, dos grupos beneficiários, procedimentos de seleção, entre outros aspectos. O levantamento se baseia na leitura dos editais de seleção, resoluções universitárias, termos de adesão ao SiSU e manuais de candidatos ao vestibular; e também se ampara nos dados produzidos pelo INEP e pelo IBGE.
Águida Bessa Pesquisadora IESP-UERJ	
João Feres Júnior Professor IESP-UERJ	

O GEMAA

O GEMAA (Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa) se dedica ao estudo das políticas de ação afirmativa e das desigualdades de raça e gênero. O grupo é inscrito no diretório de grupos de pesquisa do CNPq e localizado no Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da UERJ. Além de executar projetos de pesquisa acadêmica que empregam uma variedade de abordagens

* O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

¹ Os levantamentos do GEMAA utilizam metodologia própria desenvolvida pelo grupo de maneira coletiva e que contou em sua concepção original com a colaboração de Veronica Toste Daflon.

metodológicas e disciplinares, o GEMAA organiza eventos e discussões sobre os temas relevantes a seus interesses de pesquisa. Uma das principais atividades do GEMAA tem sido a produção de levantamentos anuais acerca das políticas de inclusão social e racial adotadas pelas universidades públicas.

Em estudos anteriores (Daflon, Feres et al., 2013; Feres, Daflon et al., 2014; Eurístenes, Feres Júnior, Campos, 2016; Eurístenes, Feres Júnior, Campos, 2017), examinamos as ações afirmativas atualmente em funcionamento nas universidades federais. O presente trabalho dá continuidade a essa série de análises ao observar o impacto da Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016. Ela altera a Lei nº 12.711/2012, que cria reserva de vagas também para pessoas com deficiência.

Nossos estudos, realizados desde 2013, mostram que a Lei nº 12.711 alterou significativamente o padrão de inclusão social e racial nas universidades federais, implicando na homogeneização das políticas de ação afirmativa. Esse efeito é notável nos dados desse levantamento, que compara as políticas desde o ano de 2012 até 2017. O contexto observado no presente estudo é posterior à plena implantação da Lei nº 12.711, prevista para quatro anos, e já sob os primeiros reflexos das mudanças geradas pela Lei nº 13.409.

As universidades federais

As universidades federais passaram por grandes mudanças a partir dos governos do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Os dois principais processos que marcaram sua gestão nas instituições federais de ensino superior foram a expansão e interiorização da oferta de vagas. Essa mudança ocorreu principalmente em virtude do REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais). Em paralelo, efetivou-se uma expansão da Rede de Educação Profissional e Tecnológica, com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (MEC, 2015). Se, no ano de 2003, havia 45 universidades federais, em 2016, elas já totalizavam 63. Nesse período, 18 novas instituições foram criadas. O número total de universidades federais se mantém o mesmo desde então. Em 2003, o total de matrículas² era de 567,1 mil e, em 2016, elas totalizaram 1.083.050 (INEP, 2016). Até a data da redação deste estudo, o número de matrículas em 2017 não havia sido divulgado.

A inclusão crescente de alunos pobres, pretos, pardos e indígenas deve ser creditada tanto a iniciativas das próprias universidades, principalmente no

² Os dados do Censo da Educação Superior 2016 consideram todos os tipos de matrículas nessas instituições, incluindo vagas para alunos novos, transferências, Educação à Distância (EaD) etc.

período anterior a 2012, como também ao estímulo a medidas inclusivas realizadas pelo Governo Federal. Em estudos anteriores (Eurístenes, Feres Júnior, Campos, 2016; Eurístenes, Feres Júnior, Campos, 2017), verificamos que, em 2008, houve um expressivo aumento na adoção de políticas de ação afirmativa nas universidades federais, que, até então, estavam atrasadas em relação às universidades estaduais na implantação desses programas. Esse crescimento coincide com a maior adesão dessas instituições ao REUNI. Vale destacar que a liberação de verbas para as universidades federais, oriunda da adesão ao programa, foi condicionada a um compromisso das instituições com a adoção de políticas de inclusão e assistência estudantil (MEC, 2007).

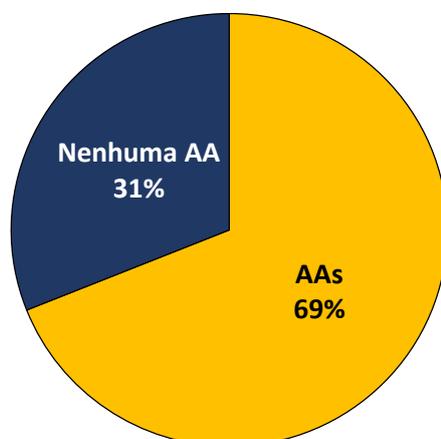
Outro fator que impulsionou a inclusão nas universidades federais foi o Sistema de Seleção Unificada (SiSU), que reduziu tanto para as universidades, quanto para os candidatos, o custo financeiro do processo de seleção. Criado pelo Ministério da Educação em 2010, o SiSU é uma ferramenta por meio da qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas a candidatos de todo o país, com a condição de que tenham realizado a prova do ENEM no ano anterior, tenham obtido nota maior que zero na redação e que não estejam na condição de “treineiro³”. No SiSU, ao contrário dos vestibulares tradicionais, o aluno primeiro realiza a prova do ENEM e, só depois de obter seu resultado, escolhe a universidade e o curso desejado. Depois disso, o candidato tem a opção de eleger até duas opções de curso, que podem ser alteradas durante o período de inscrições⁴. Em 2012, 43 universidades (74%) já haviam aderido ao SiSU, de um total de 58 instituições.

Em 2012, 40 universidades federais (69%) já possuíam alguma política de ação afirmativa, distribuídas entre cotas, sistema de bônus e acréscimo de vagas.

³ Por força do disposto no artigo 38, inciso II, e no artigo 44, inciso II, ambos da Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, o PARTICIPANTE menor de 18 anos no primeiro dia de realização do Exame e que concluirá o Ensino Médio após o ano letivo de 2017, considerado "TREINEIRO", não poderá utilizar os seus resultados individuais do Enem para o fim descrito no item 1.9 (acesso à Educação Superior ou em processos de seleção nos diferentes setores do mundo do trabalho), estando ciente de que seus resultados destinam-se exclusivamente à autoavaliação de conhecimentos.

⁴ É a menor nota para ficar entre os selecionados na modalidade escolhida de um determinado curso, com base no número de vagas e no total de candidatos inscritos. (MEC, 2017).

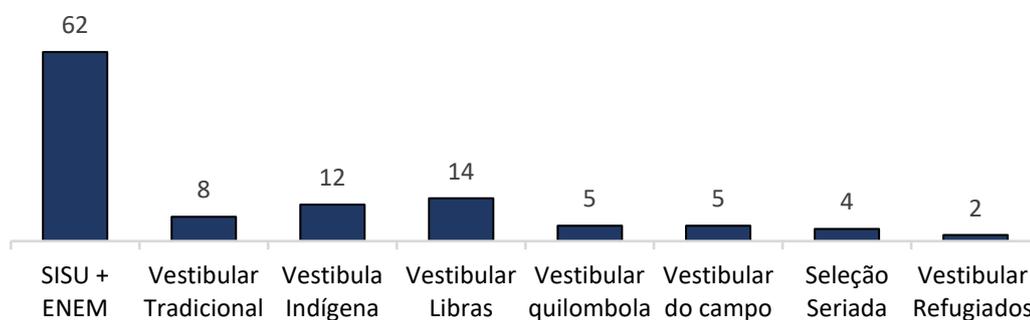
Gráfico 1: Políticas de ações afirmativas em 2012



Fonte: GEMAA.

O SiSU foi adotado em 62 universidades federais para o ingresso em 2017. Em 39 delas, o Sistema foi combinado a outros métodos de seleção, como o de avaliação seriada ao longo do Ensino Médio, processos seletivos voltados para grupos ou cursos específicos, ou o vestibular. Apesar do SiSU ter como um de seus objetivos uma unificação dos processos seletivos das universidades, as instituições continuam com autonomia para realizar seleções específicas, inclusive com o fito de incluir grupos sociais desprivilegiados, como indígenas, quilombolas e refugiados, de acordo com sua realidade local. No gráfico a seguir, apresentamos as diferentes modalidades de ingresso, de acordo com sua frequência de utilização.

Gráfico 2: Sistemas de seleção das Universidades Federais: 2017

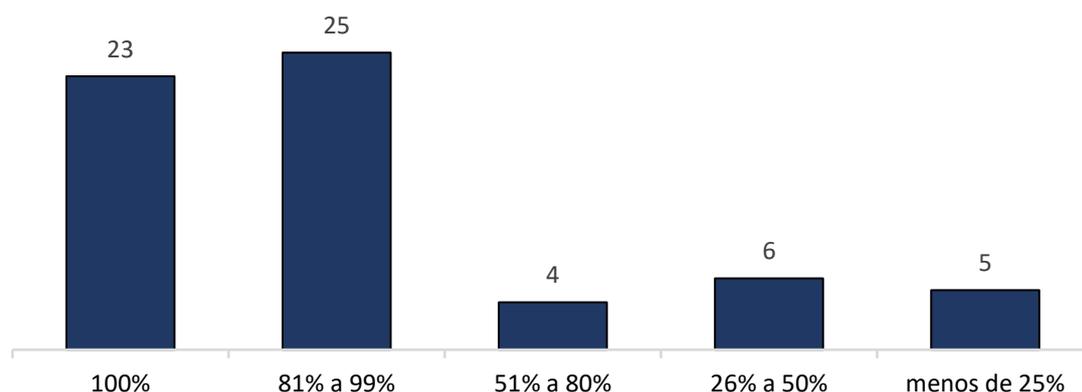


Fonte: GEMAA.

Para avaliar a amplitude do emprego do SiSU combinado a outros sistemas de seleção de candidatos, apresentamos no gráfico abaixo a distribuição quantitativa

das universidades federais por faixas de percentuais de vagas ofertadas no Sistema. Em 23 universidades, o SiSU⁵ foi o método de seleção exclusivo no ano de 2017. As demais universidades distribuíram suas vagas entre o SiSU e as outras modalidades de ingresso, como mencionamos anteriormente.

Gráfico 3: Percentual de vagas ofertadas via SiSU: 2017



Fonte: GEMAA.

O gráfico mostra claramente o domínio do SiSU como mecanismo de distribuição de vagas nas universidades federais. Contudo, é preciso notar um decréscimo das universidades adotando apenas o SiSU como forma de ingresso: de 28 em 2016 para 23 em 2017. Por outro lado, houve um aumento significativo das universidades que adotam o SiSU, de 81% a 99% de suas vagas. Em 2016, tínhamos 19 universidades, e temos 25 neste ano; no mesmo período, as universidades que adotam menos de 25% passaram de 1 para 5.

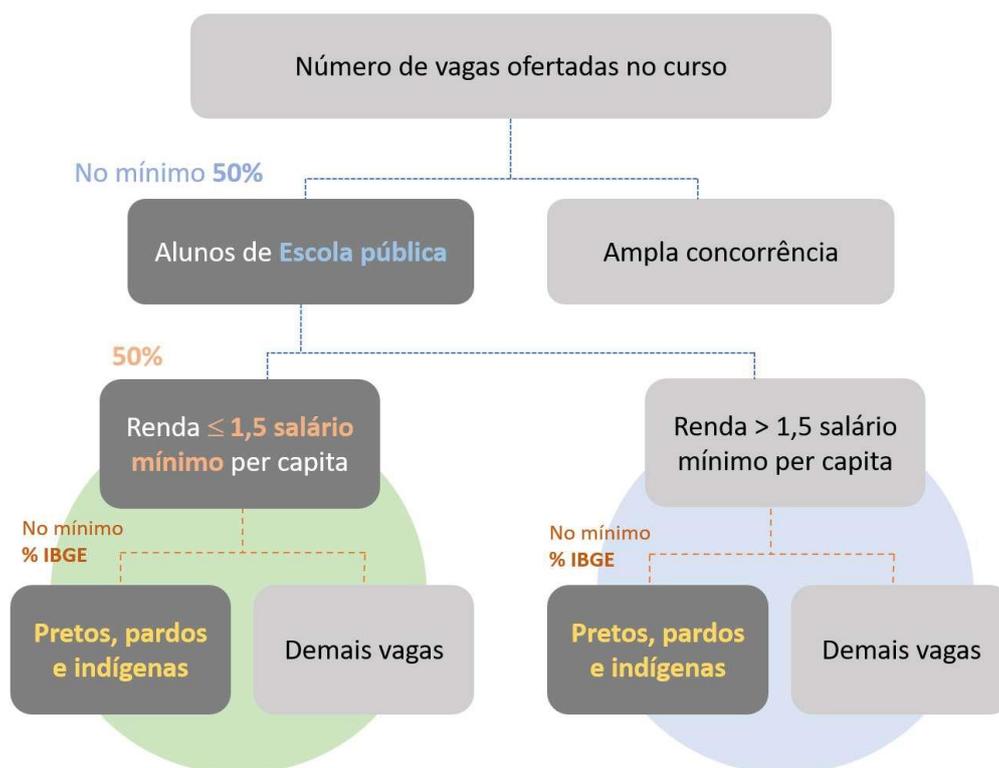
A Lei nº 12.711

Em 2012, foi aprovada a Lei Federal nº 12.711, que torna obrigatória a reserva de vagas para pretos, pardos, indígenas, alunos de escola pública e de baixa renda nas instituições federais de ensino superior e técnico. Na lei, ficou definido que seria reservada, em 2013, pelo menos 12,5% do número de vagas ofertadas e, ao longo dos quatro anos seguintes, a implantação ocorreria de forma progressiva. Isso ocorreria até chegar aos 50% da oferta total, o valor firmado como percentual mínimo, como mostra a Figura 1 abaixo.

⁵ Foram incluídas na contagem as universidades que adotam modalidades paralelas ao Sistema de Seleção Unificado – em geral, a nota do ENEM – para cursos que exigem teste de habilidade específica. Isto porque a portaria normativa do SiSU impede que tais cursos participem do programa.

As políticas de ação afirmativa em funcionamento antes da aprovação da Lei, realizadas autonomamente pelas universidades federais, contemplavam diversos tipos de beneficiários. No entanto, a Lei nº 12.711 fixou quatro subcotas: (1) egressos de escolas públicas, (2) egressos de escolas públicas e baixa renda (3) pretos, pardos e indígenas egressos de escolas públicas, e (4) pretos, pardos e indígenas egressos de escolas públicas e de baixa renda.

Figura 1: Sistema de distribuição das vagas de acordo com a Lei Federal 12.711



Fonte: GEMAA

A Lei também determina que a reserva siga certas condições. Primeiro, que seja equivalente à proporção de pretos, pardos e indígenas na população do estado onde está localizada a instituição, em acordo com o último Censo Demográfico divulgado pelo IBGE. Segundo, os candidatos pretos, pardos e indígenas devem disputar entre si um número de vagas proporcional à soma das três populações.

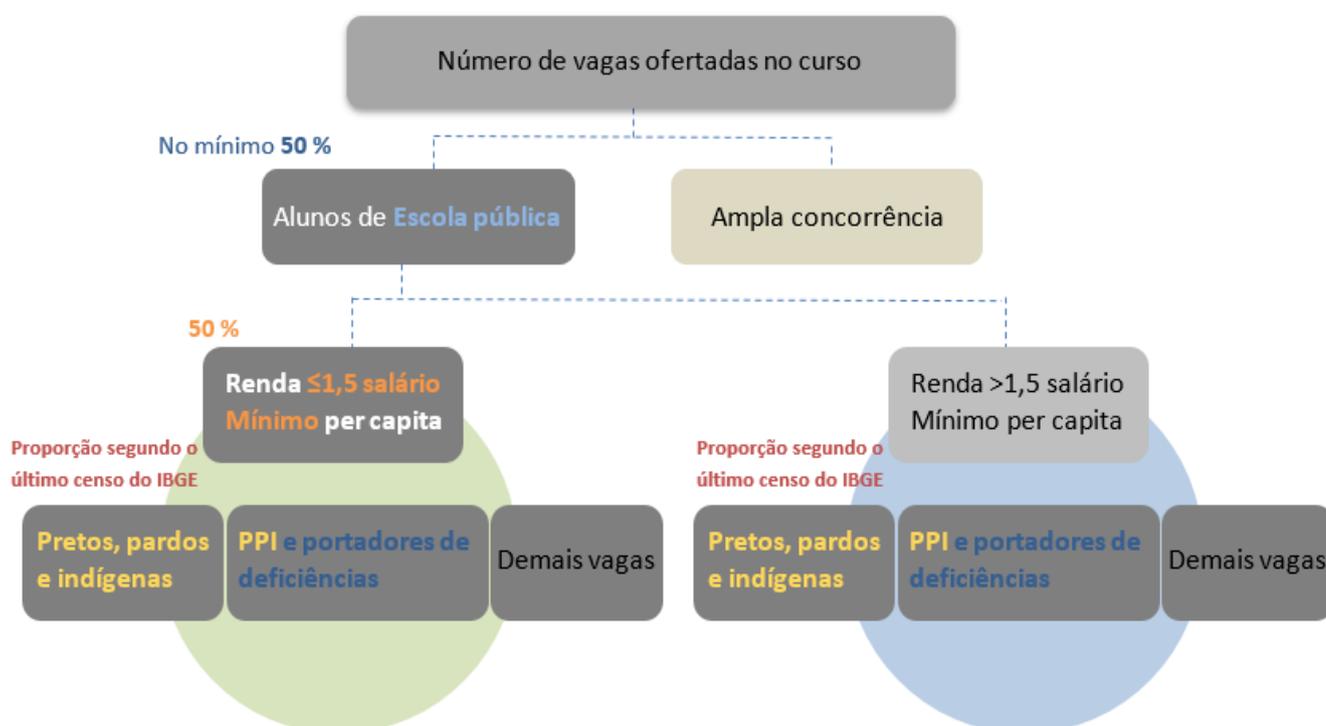
A Lei nº 13.409

Em 2017, a Lei nº 12.711 foi substituída pela Lei nº 13.409, que modifica o desenho original da política. O novo texto determina que as vagas reservadas para estudantes que fizeram o ensino médio em escolas públicas serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e também por

pessoas com deficiência. A quantidade de vagas será definida de acordo com a proporção de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população do estado onde está sediada a instituição, segundo o último Censo do IBGE. Essa alteração visa estender a política de cotas a pessoas com deficiência e prevê que esse sistema tem validade de dez anos, quando está prevista a sua revisão.

As universidades federais começaram a adotar oito grupos de subcotas com essa nova formatação da política: (1) alunos de escola pública; (2) alunos de escola pública e autodeclarados pretos, pardos e indígenas; (3) alunos de escola pública e pessoa com deficiência; (4) alunos de escola pública autodeclarados preto, pardos e indígenas e pessoa com deficiência; (5) alunos de escola pública e baixa renda; (6) alunos de escola pública, autodeclarados pretos, pardos e indígenas e de baixa renda; (7) alunos de escola pública, pessoa com deficiência e baixa renda; (8) alunos de escola pública, autodeclarados pretos, pardos e indígenas, pessoas com deficiência e baixa renda.

Figura 2: Novo sistema de distribuição de vagas de acordo com alteração proposta pela Lei nº 13.409



Fonte: GEMAA.

Podemos verificar a oferta de vagas para pessoas com deficiência a partir dos editais para preenchimento de vagas no segundo semestre de 2017. O gráfico abaixo mostra a ampliação expressiva das vagas de recorte racial em 2017, após

uma queda em 2016 em relação à tendência anterior. Também vemos a quantidade de vagas reservadas a pessoas com deficiências e PPIs no primeiro ano de aplicação da nova Lei.

Gráfico 4: Distribuição de vagas para PPI e PPI e pessoa com deficiência a partir da Lei nº 13.409



Fonte: GEMAA.

Metodologia

Nesse trabalho, observamos a situação da política de ação afirmativa nas universidades federais no ano de 2017, comparada aos resultados dos levantamentos feitos em anos anteriores. De modo a refletir sobre os impactos da política, comparamos seus resultados também com o perfil da ação afirmativa no Brasil em 2012, ano imediatamente anterior à aprovação da lei⁶.

Obtivemos um total de 260 documentos ao fim da fase de coleta. Tal coleta foi sistematizada a partir da inserção de seus dados em programas de análise qualitativa e quantitativa, preenchendo um questionário pré-formulado que abarca aspectos procedimentais das políticas de ação afirmativa, bem como características dos grupos de beneficiários e magnitude do benefício. Os dados foram obtidos a partir de manuais de candidatos, editais, termos de adesão ao SiSU e resoluções universitárias⁷. Também utilizamos os resultados do Censo da Educação Superior de 2014, 2015 e 2016 e dados populacionais do IBGE, a fim de realizar cruzamentos entre as informações.

⁶ As amostras de 2017 e 2016 diferenciam-se daquelas produzidas em 2012 e 2013 por incluírem 3 instituições fundadas em 2014: a Universidade Federal do Cariri (UFCA), a Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) e a Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA).

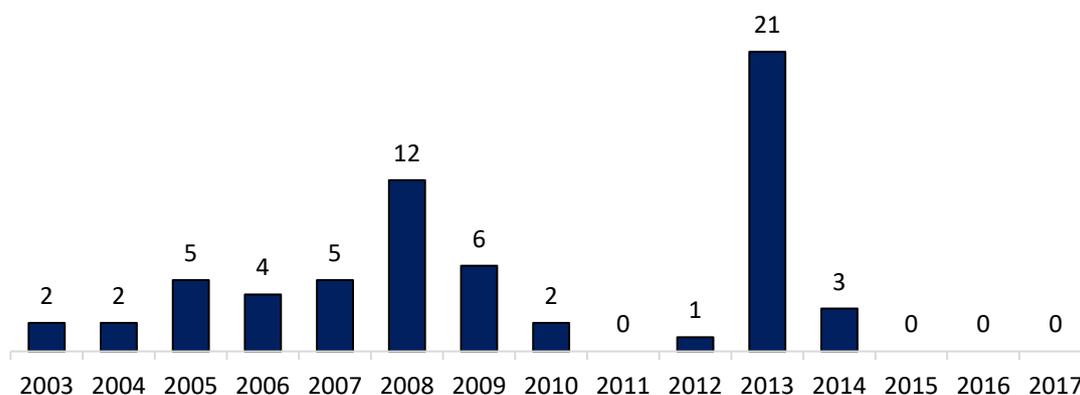
⁷ Apenas a Universidade Federal do Amapá (UNIFAP) não pôde ser totalmente analisada, visto que não tivemos acesso a todos os dados.

É importante destacar que, nas duas versões da lei, as vagas com recorte racial são submetidas ao critério socioeconômico (Cf. figura 1). Para fins de análise, dissociaremos as vagas destinadas a pretos, pardos e indígenas do total de vagas e as denominaremos de “recorte social”. Quanto às vagas referentes ao ano de 2017, dissociaremos as vagas destinadas a deficientes com recorte racial, criadas pela Lei 13.409, daquelas apenas sem recorte racial.

A evolução das ações afirmativas entre 2012 e 2017

A Lei nº 12.711 tornou obrigatória a adoção das políticas de ação afirmativa em instituições federais de ensino superior e, atualmente, todas as universidades as implementaram em seus processos seletivos para novos alunos. No gráfico abaixo, podemos constatar que o ritmo de adoção dessas políticas pelas universidades federais de 2004 a 2007 foi constante. No entanto, houve um pico de adoção em 2008, por conta do REUNI, programa do Governo Federal⁸. Em 2013, as 21 universidades que ainda não haviam criado políticas de ação afirmativa por iniciativa própria tiveram que adotá-las em cumprimento à Lei 12.711. A partir de 2015, todas as 63 universidades federais haviam implantado as ações afirmativas.

Gráfico 5: Adesão das Universidades Federais às AAs por ano⁹



Fonte: GEMAA.

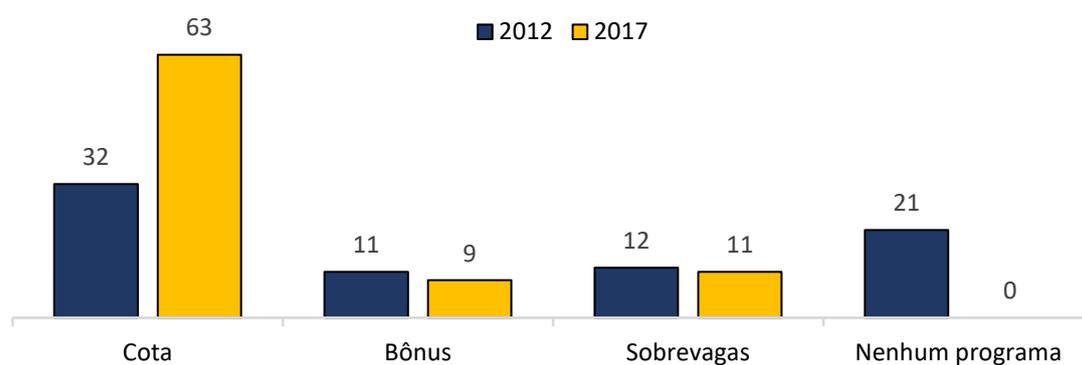
Até 2012, as universidades utilizavam diferentes critérios para aplicar as ações afirmativas, definidos a partir de seus conselhos universitários. Uma quantidade

⁸ O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) é um plano de reestruturação das universidades federais que teve como uma de suas principais diretrizes que as universidades contempladas desenvolvessem “mecanismos de inclusão social a fim de garantir igualdade de oportunidades de acesso e permanência na universidade pública a todos os cidadãos” (MEC, 2007).

⁹ O total de universidades neste gráfico corresponde às 63 instituições em atividade no ano de 2017.

expressiva de universidades adotava outras políticas como bônus, sobrevagas e processos seletivos especiais, ainda que as cotas fossem a modalidade mais comum. No ano de 2012, das 58 universidades federais, 32 possuíam cotas; em 12, havia acréscimo de vagas; e, em 11, havia o programa de bônus. Em 2017, podemos observar a consolidação da cota como principal programa de ação afirmativa, complementado também por bônus e sobrevagas.

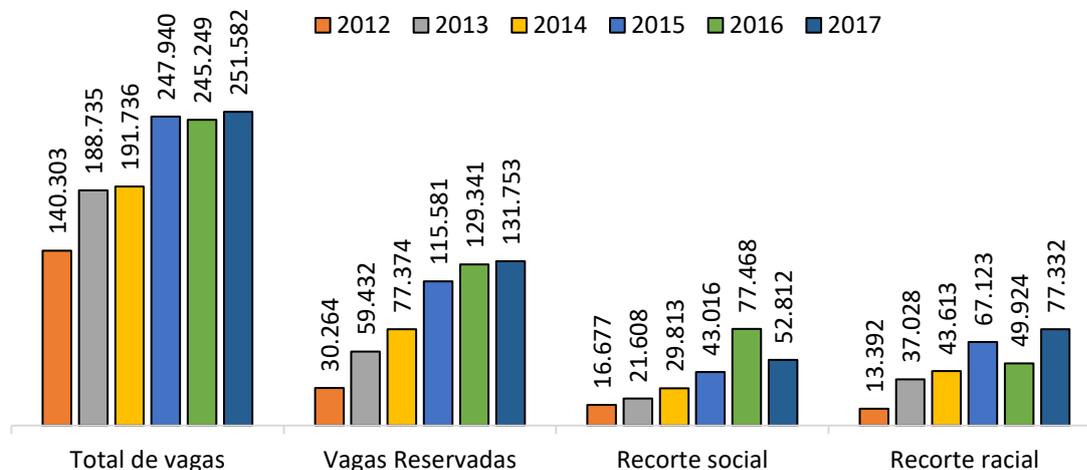
Gráfico 6: Número de universidades de acordo com o tipo de programa adotado (2012 e 2017)¹⁰



Fonte: GEMAA.

A Lei Federal passou a assegurar maior efetividade da ação afirmativa ao homogeneizar os procedimentos e estabelecer a obrigatoriedade das cotas. Ademais, 21 universidades que resistiam há praticamente uma década à adoção dessas medidas foram, então, obrigadas a implantá-las. É interessante notar que as políticas de bônus e acréscimo de vagas foram mantidas em praticamente todas as instituições que as tinham antes da Lei. Porém, agora, elas teriam que operar em acréscimo ao programa federal. Em outro trabalho, já discutimos o impacto do procedimento adotado de ação afirmativa em seus resultados (Daflon, Feres Júnior & Campos, 2013). No gráfico abaixo, verificamos um crescimento significativo na quantidade de vagas absolutas oferecidas aos grupos beneficiários. Tanto a oferta total de vagas foi ampliada, quanto as vagas reservadas com o recorte social e racial.

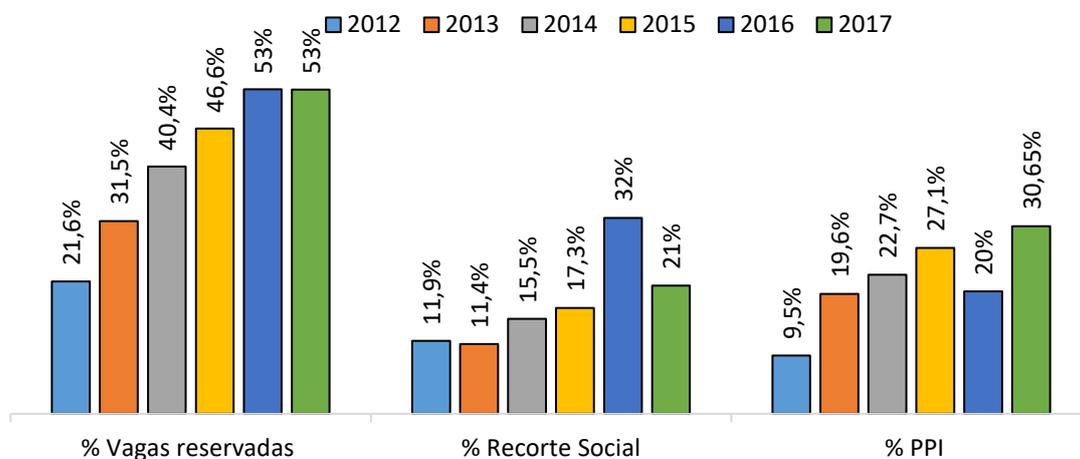
¹⁰ Algumas universidades utilizam mais de um programa de ação afirmativa.

Gráfico 7: Total de vagas oferecidas, reservadas e distribuição das vagas reservadas entre beneficiários (2012 a 2017)

Fonte: GEMAA.

Com a fixação do percentual de vagas reservadas conforme o perfil racial da população dos estados em que as universidades estão localizadas, por conta da Lei de cotas, a reserva com recorte racial se manteve acima da reserva com recorte social entre 2013 e 2015. Após um pequeno decréscimo no total de vagas ofertadas nas universidades federais entre 2015 e 2016, houve um aumento de 6.333 vagas em 2017. Também ocorreu um leve aumento de 2.412 vagas reservadas. Esses dois dados não são pouco relevantes, diante da política de contingenciamento e corte de verbas executadas pelo governo federal que atinge as universidades desde o Governo Temer.

A lei federal previa que 2016 era o prazo máximo para implementação da reserva de 50% das vagas ofertadas. Todas as 63 universidades federais cumpriram a legislação, conforme os dados que coletamos. Entre as instituições, cabe destacar que seis reservam mais de 60% das vagas: Universidade de Brasília (UnB), 63%; Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), 89,1%; Universidade Federal da Paraíba (UFPB), 60,6%; Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB), 88,2%; Universidade Federal do Pará (UFPA), 77,2%; Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), 63,8%.

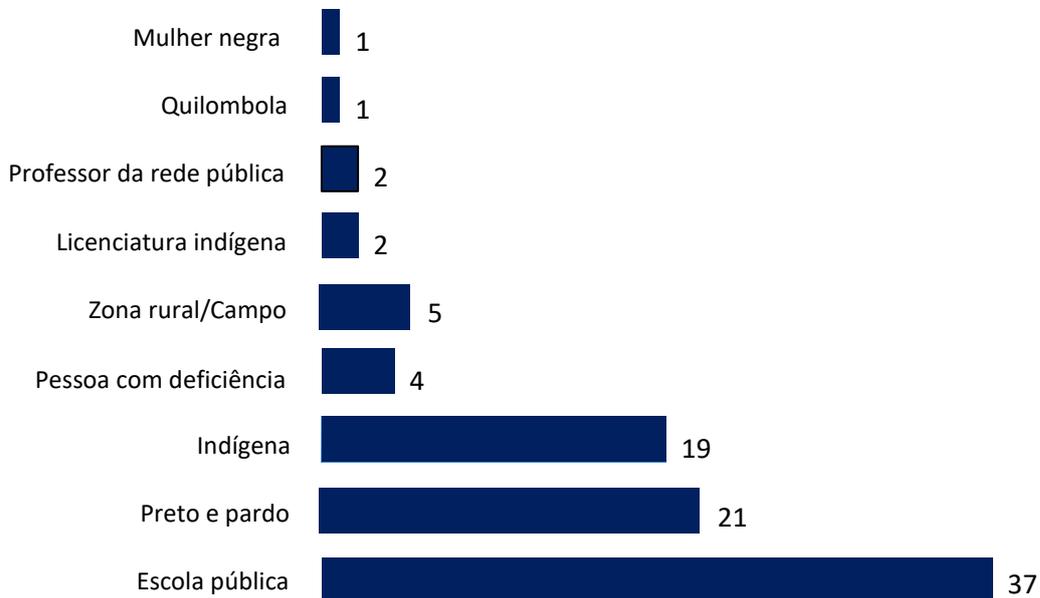
Gráfico 8: Percentual médio de vagas reservadas (2012 a 2017)

Fonte: GEMAA.

Os Beneficiários

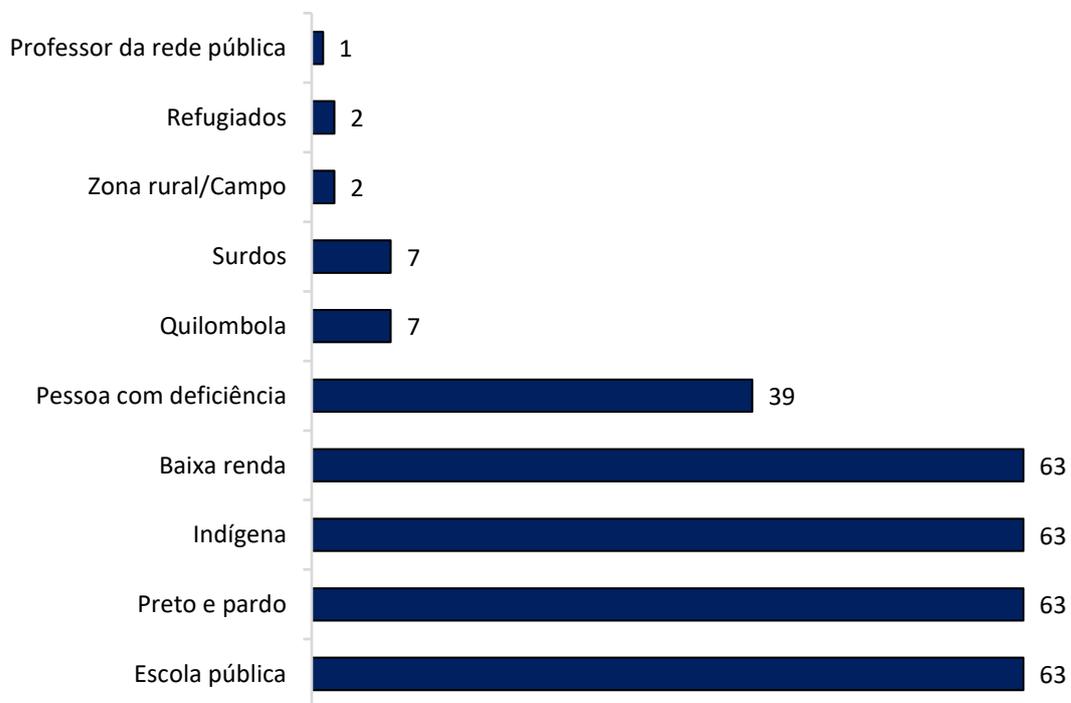
A definição de grupos beneficiados das políticas de ação afirmativa nas universidades federais sofreu mudanças importantes em 2016. Com a nova Lei nº 13.409, as instituições agora são obrigadas a também reservar vagas para pessoas com deficiência. Em decorrência disso, ocorreu, de 2016 para 2017, um aumento de 22 para 36 instituições que beneficiam esse grupo em suas políticas. Outro ponto interessante é que, em 2017, houve 7 universidades que consideraram surdos como um grupo beneficiário distinto de pessoas com deficiência.

Gráfico 9: Distribuição de grupos beneficiários das políticas de ação afirmativa por universidade: 2012 (antes da Lei de cotas)



Fonte: GEMAA.

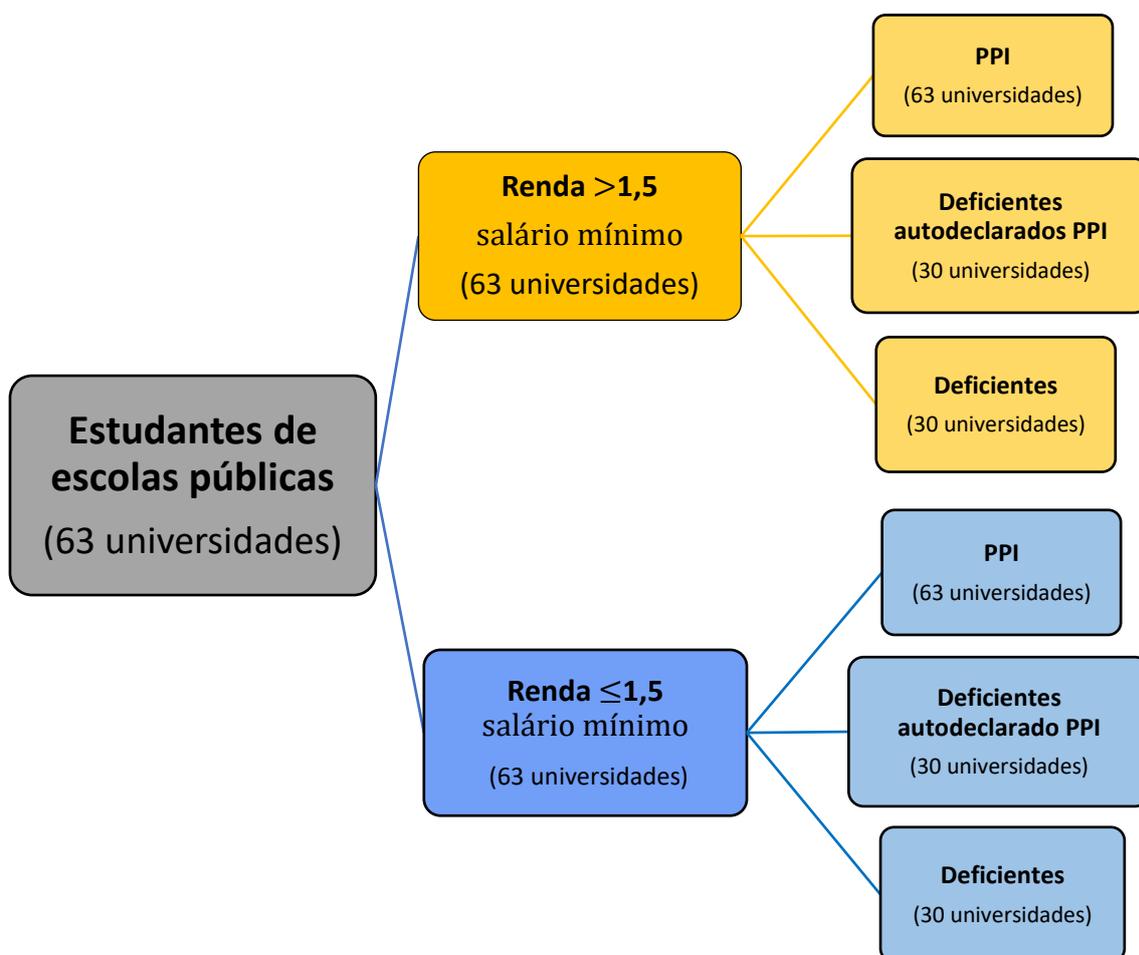
Gráfico 10: Distribuição de grupos beneficiários das políticas de ação afirmativa por universidade: 2017



Fonte: GEMAA.

Uma consequência importante de nova Lei nº 13.409 é a criação de novas subcotas, com um total agora de 8, como mostrado na Figura 2. Ocorreu a inclusão de um novo grupo beneficiário, de pessoas com deficiência, mas não houve o aumento percentual das vagas reservadas, nem para escola pública, baixa renda ou PPI. O resultado disso é a fragmentação da oferta de vagas existente entre essas subcotas. Outra questão é que algumas subcotas passaram a exigir tantos critérios que, na prática, existe o risco de não haver alunos beneficiários que as contemplem, inutilizando a política de ação afirmativa. Como mostrado na figura 3, as novas subcotas para pessoas com deficiência já foram implementadas por 30 universidades em 2017. Outras 9 instituições adotam cotas para esse grupo por conta própria.

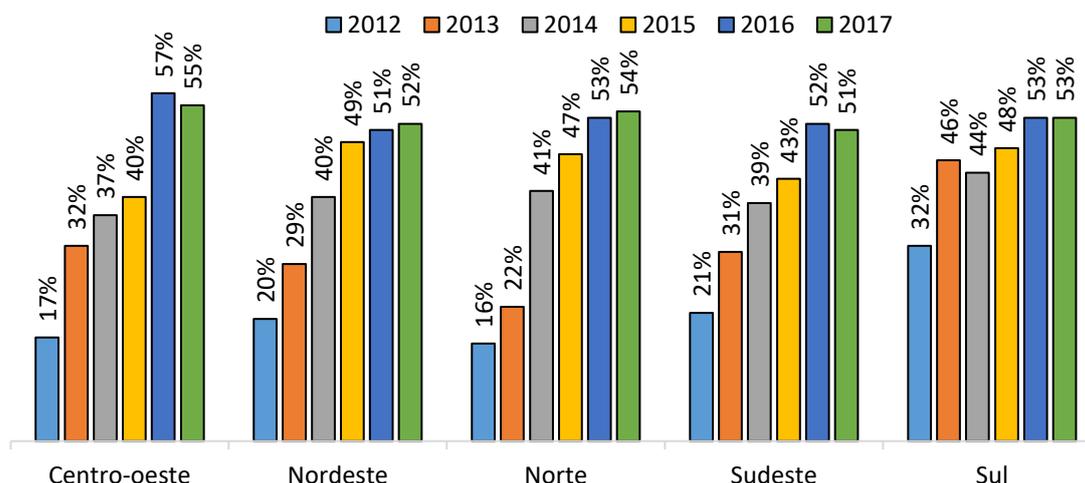
Figura 3: Distribuição de grupos beneficiários das políticas de ação afirmativa por universidade de acordo com a adesão à lei 13.409 em 2017



Diferenças Regionais

A distribuição da oferta de vagas de acordo com a região em que a universidade está localizada é uma dimensão importante a ser analisada da política de ação afirmativa. A lei federal, em seu novo texto, estabelece que as universidades disponibilizem 50% de suas vagas para os beneficiários, divididos em oito subcotas, que combinam os critérios de escola pública, baixa renda e pertencimento aos grupos de pretos, pardos e indígenas e pessoa com deficiência. Verificamos que, em todas as regiões, as universidades estão acima da meta, com o Centro-Oeste apresentando o maior percentual médio.

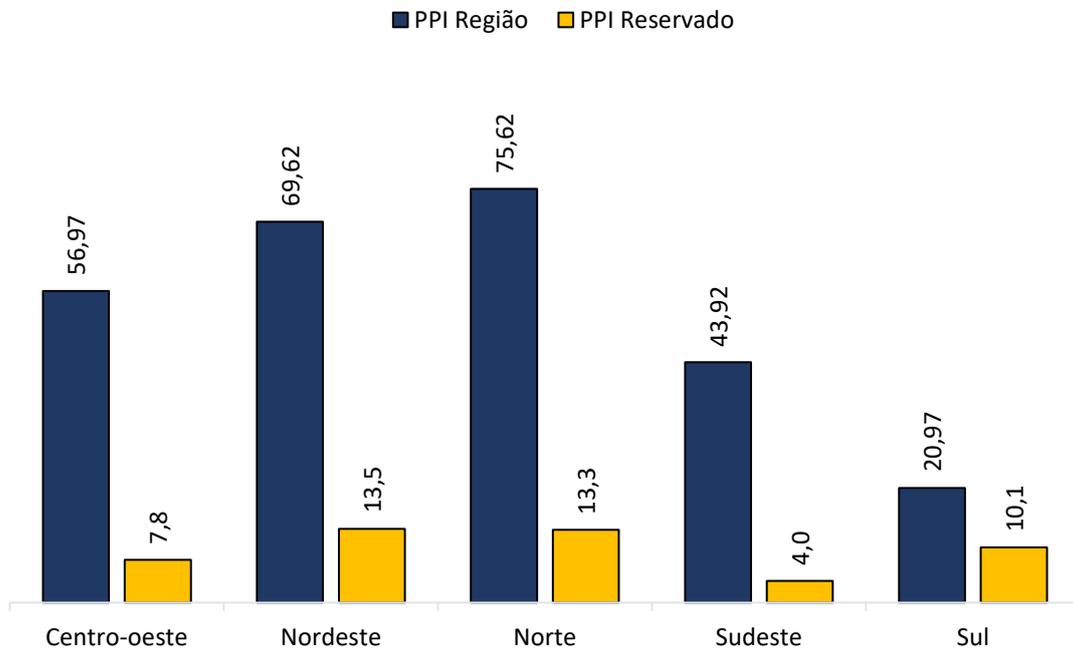
Gráfico 11: Percentual médio do total de vagas reservadas de acordo com a região da universidade: 2012 a 2017



Fonte: GEMAA.

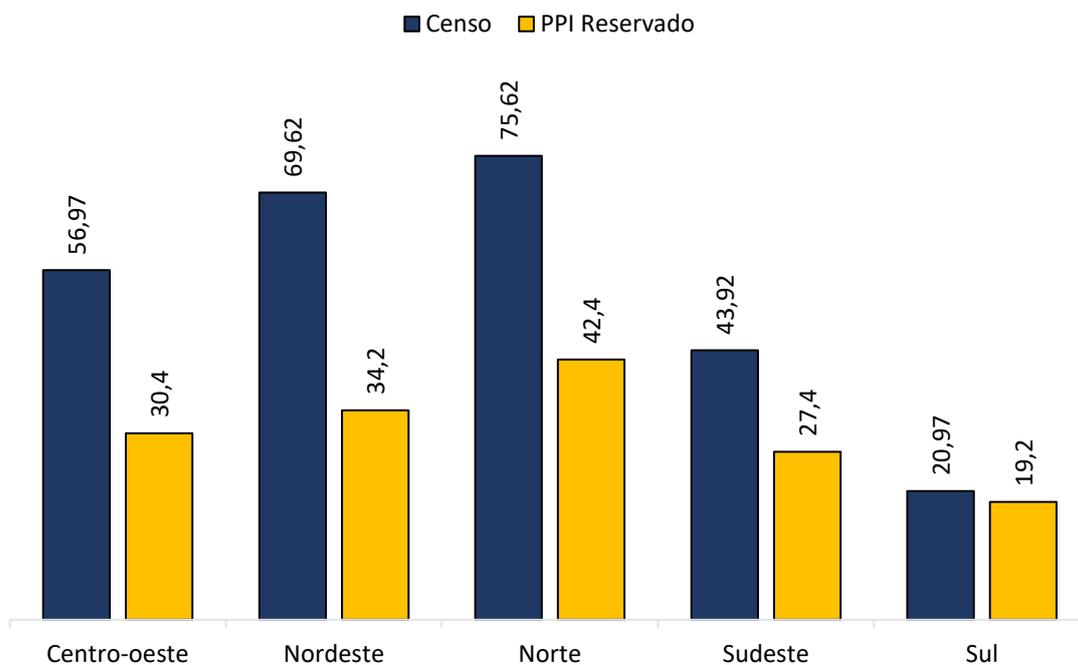
Um dos aspectos mais importantes da Lei de cotas é o cálculo do mínimo de vagas reservadas a partir das características demográficas em cada estado. Em 2012, existia uma grande discrepância entre os percentuais de pretos, pardos e indígenas de cada região e a proporção de vagas oferecidas a esses grupos nas universidades federais. Essas diferenças estão expressas no gráfico abaixo.

Gráfico 12: Percentual de vagas para pretos, pardos e indígenas comparados à proporção dessa população na região das universidades: 2012



Fonte: GEMAA.

Gráfico 13: Percentual de vagas para pretos, pardos e indígenas em comparação com a proporção dessa população na região das universidades: 2017

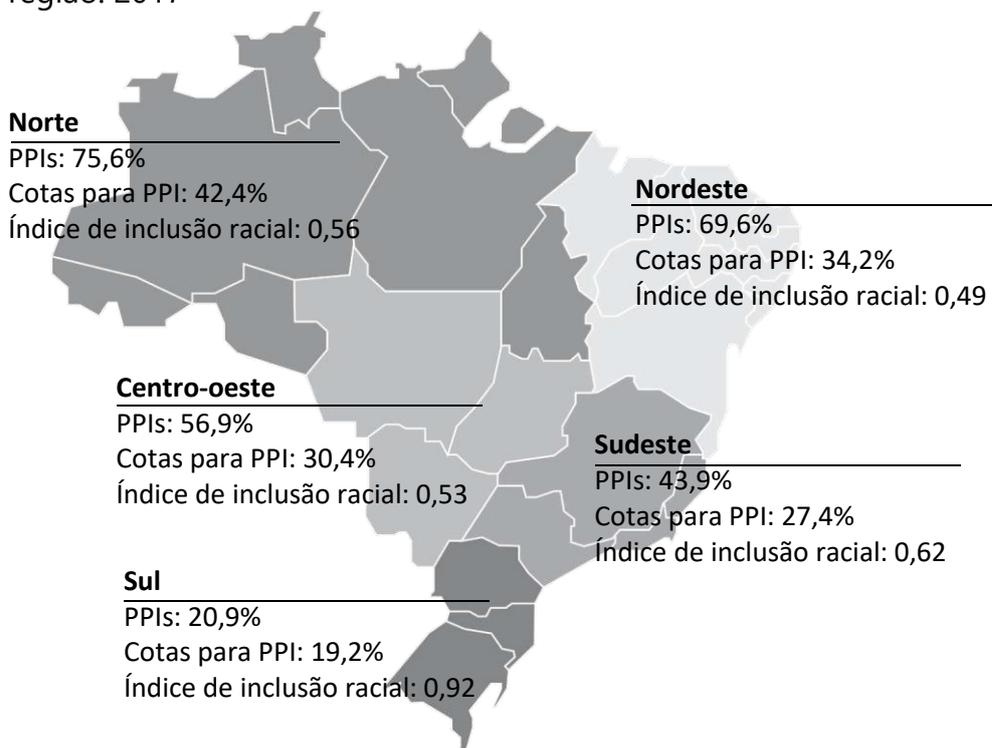


Fonte: GEMAA.

Índice de Inclusão Racial

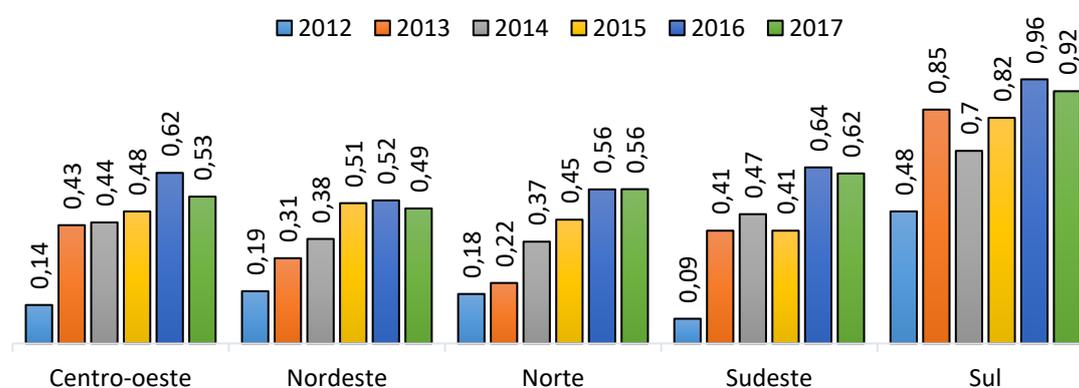
A proporção das vagas destinadas a PPIs em relação com a composição étnico-racial das populações das diferentes regiões do país chama-se Índice de Inclusão Racial (IIR). A Lei de cotas determina que as universidades federais calculassem a proporção de vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas de acordo com a população desses grupos no estado onde estão localizadas. Para isso, calculamos a razão entre o percentual de cotas raciais nas universidades em cada região do país e a proporção de indivíduos pretos, pardos e indígenas em cada uma delas, mensurando, assim, o IIC. Quanto mais próximo de 1, melhor o índice em cada região. Para esse cálculo, utilizamos dados demográficos do IBGE referentes ao ano de 2010 (IBGE, 2010).

Figura 3: Composição racial, cotas para PPIs e Índice de Inclusão Racial por região: 2017



Fonte: GEMAA.

O IIC teve a maior queda na região Centro-Oeste, passando de 0,62, em 2016, para 0,53, em 2017. No mesmo período, também houve uma queda de 0,96 para 0,92 na região Sul e de 0,52 para 0,49 no Nordeste. Por fim, na região Sudeste, a queda foi de 0,64 para 0,62. Apenas na região Norte o IIR manteve-se estável. Diante desse cenário, é importante verificar se a tendência de queda se manteve em 2018 ou se foi revertida.

Gráfico 14: Variação do índice de inclusão racial: 2012 a 2017

Fonte: GEMAA.

Conclusões

A política de ação afirmativa implantada pela Lei nº 12.711, que reserva cotas para estudantes de escola pública, de baixa renda e autodeclarados pretos, pardos e indígenas já está formalmente implementada em todas as universidades federais. O SiSU, outra iniciativa para democratizar o acesso às universidades federais, também já está consolidado como o principal sistema de seleção para novos alunos, utilizado em 62 universidades, com 48 delas ofertando entre 81% a 100% de vagas pelo Sistema. Podemos dizer que as políticas de democratização do acesso ao ensino superior federal possuem capilaridade nas universidades.

Quanto aos aspectos procedimentais da política de ação afirmativa, a Lei nº 13.409 incluiu as pessoas com deficiência em seu escopo. O impacto imediato disso foi o súbito aumento de universidades que adotaram ação afirmativa para esse grupo. A formatação da nova lei gerou o total de oito subcotas, sendo necessário verificar qual será a efetividade da política nesses novos moldes. Tal questionamento é feito pois algumas das subcotas possuem exigências que parecem fora do razoável, o que pode fazer com que, na prática, as vagas reservadas não sejam ocupadas.

As vagas ofertadas e as vagas reservadas tiveram um pequeno crescimento em números absolutos, o que demonstra a disposição das universidades em manter seu pleno funcionamento, mesmo com um cenário de arrocho causado pelo governo federal. Em relação às vagas de ação afirmativa para recorte racial e social, em 2017, as primeiras cresceram e as segundas caíram percentualmente, com uma inversão do que ocorria em 2016. Para determinar as causas dessa inversão, precisaríamos fazer um estudo específico. Já a queda do Índice de

Inclusão Racial em 2017 em relação ao ano anterior em quatro regiões do país não deve ser razão de preocupação, pois as variações foram bastante reduzidas e é natural que isso aconteça, uma vez que a plena implantação da política já ocorreu em 2016. A partir daí, devemos esperar pequenas flutuações em torno da média, salvo a intervenção de algum futuro fator externo.

O presente levantamento é mais uma contribuição do GEMAA à avaliação das políticas de ação afirmativa nas universidades federais, a fim de dar subsídios ao debate qualificado sobre a questão e melhorar a execução de políticas públicas inclusivas.

Referências

Brasil. Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

Brasil. Lei n. 13.409, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

Daflon, Verônica Toste, Feres Júnior & Campos, Luiz Augusto. (2013) “Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico”. In: Cadernos de Pesquisa, vol. 43, n. 148, 302-327.

Daflon, Verônica Toste, Feres Júnior, João & Moratelli, Gabriela. Levantamento das políticas de ação afirmativa 2014: evolução temporal e impacto da Lei nº 12.711 sobre as universidades federais (IESP-UERJ), n. 4, 2014, pp. 1-10.

Eurístenes, Poema; Feres Júnior, João & Campos, Luiz Augusto. Evolução da Lei nº 12.711 nas universidades federais (2015). Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, dezembro, 2016, pp. 1-25.

Eurístenes, Poema; Feres Júnior, João & Campos, Luiz Augusto. Evolução da Lei nº 12.711 nas universidades federais (2016). Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, dezembro, 2017, pp. 1-24.

Feres Júnior, João; Daflon, Verônica; Ramos, Pedro & Miguel, Lorena. (2013) “O impacto da Lei nº 12.711 sobre as universidades federais”. Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, setembro, pp. 1-34.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. (2011) Censo da Educação Superior.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. (2016) Censo da Educação Superior.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2014) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Relatório.

Ministério da Educação. (2007) Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, Diretrizes gerais.

Ministério da Educação (2007). “Reuni: Reestruturação e expansão das Universidades Federais – Diretrizes Gerais”. Documento Elaborado pelo Grupo Assessor nomeado pela Portaria nº 552 SESu/MEC, de 25 de junho de 2007, em complemento ao art. 1º §2º do Decreto Presidencial nº 6.096, de 24 de abril de 2007.

_____. (2013a). O que é o SiSU. Disponível em: <http://SiSU.mec.gov.br>. Acesso em: 10/04/2016.

Como citar

Machado, Marcell; Bessa, Águida & Feres Júnior, João. Evolução da Lei nº 12.711 nas universidades federais (2003-2017). *Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA)*, IESP-UERJ, 2019, p. 1-21.