

Levantamento
das políticas de
ação afirmativa

gemmaa

Políticas de Ação Afirmativa
nas Universidades Federais e
Estaduais (2013-2019)

Jefferson B. de Freitas
Poema E. Portela
João Feres Júnior
Izabele Sá
Louise Lima
Juliana Flor

Outubro
2021

Expediente

Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

Instituto de Estudos Sociais e Políticos – IESP

Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa

www.gemaa.iesp.uerj.br

gemaa@iesp.uerj.br

Coordenadores

João Feres Júnior

Luiz Augusto Campos

Pesquisadoras/es Associadas/os

Anna Carolina Venturini

Jefferson Belarmino de Freitas

Laís Müller

Marcelle Felix

Marcia Cândido

Poema Eurístenes Portela

Raissa Rodrigues

Assistentes de pesquisa

Izabele Sá

Juliana Flor

Louise de Lima

Capa, layout e diagramação

Poema Eurístenes Portela





Levantamento das políticas de ação afirmativa (gema)

Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Federais e Estaduais (2013–2019)

Jefferson B. de Freitas
Pesquisador
IESP-UERJ

Poema E. Portela
Pesquisadora
IESP-UERJ

João Feres Júnior
Professor
IESP-UERJ

Izabele Sá
Pesquisadora
GEMAA

Louise Lima
Pesquisadora
GEMAA

Juliana Flor
Pesquisadora
GEMAA

Neste levantamento, analisamos as políticas de ação afirmativa nas universidades federais e estaduais brasileiras em 2019. Abordamos os dados para este ano a partir de uma perspectiva histórica que remonta a 2013 – ano imediatamente posterior à implementação da Lei 12.711, que padronizou as políticas de cotas nos sistemas federais de ensino superior e médio. Por vezes retrocedemos para traçar todo o caminho feito pelas políticas desde sua criação no início dos anos 2000. Dentre outros resultados, mostramos que em 2019 (1) as políticas de ação afirmativa continuaram mais avançadas nas universidades federais do que nas estaduais, embora, nestas últimas, a quantidade de vagas reservadas tenha crescido mais do que nas primeiras e (2) houve queda acentuada nas vagas destinadas a pessoas com deficiência nas universidades federais, derivada da reclassificação do IBGE, que adotou a categorização do Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência. Os dados que baseiam o presente levantamento foram obtidos por meio de editais de seleção de estudantes, resoluções, termos de adesão ao SiSU, manuais de vestibular voltados aos candidatos, documentos judiciais, matérias jornalísticas, e contato direto com os representantes das instituições – quando necessário, via Lei de Acesso à Informação.

Sumário

O GEMAA	4
Metodologia	5
As ações afirmativas no ensino superior brasileiro	8
As ações afirmativas nas universidades federais (2013-2019)	11
As ações afirmativas nas universidades estaduais (2013-2019)	20
Comparando universidades federais e estaduais	26
Considerações finais	29
Referências bibliográficas	32

O GEMAA

O GEMAA (Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa) foi criado em 2009 com o intuito de produzir estudos sobre ação afirmativa, adotando uma perspectiva multidisciplinar. O grupo tem inscrição no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq e sede no IESP-UERJ (Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro).

O projeto inicial do GEMAA era gerar pesquisas baseadas em dados empíricos sobre as políticas de ação afirmativa que começaram a ser implantadas no Brasil a partir dos primeiros anos da década de 2010. Havia na época forte escassez de subsídios dessa natureza na academia e no debate público sobre o tema, que se desenrolava de modo acalorado, mas hesitante do ponto de vista do embasamento científico.

Com o tempo, o GEMAA passou a incluir na sua pauta de investigações as desigualdades de gênero e raça em diversos espaços, instituições e mídias, tais como academia, jornalismo, cinema, telenovelas, revistas e videogames (Candido, Flor & Freitas, 2020; Campos & Felix, 2020; Candido e Vieira, 2019 et al.). Além das atividades de pesquisa, o GEMAA também realiza eventos, debates e cursos, e divulga sua produção em uma variedade de canais digitais, de modo a conquistar espaço para as pesquisas acadêmicas nos diversos segmentos da opinião pública.

A presente pesquisa pertence à série mais longa do GEMAA: os levantamentos do estado das políticas de ação afirmativa para alunos de graduação de universidades públicas. A continuidade dessa série é fundamental neste momento. Apesar da revisão da política de cotas federal ter sido postergada por mais dez anos, há vários projetos legislativos em tramitação no Congresso que visam a alterar, quando não a abolir, a ação afirmativa com recorte racial no sistema federal de ensino. Ou seja, o debate público sobre o tema continua.

Ademais, os ataques do governo Bolsonaro às políticas de ação afirmativa nas universidades públicas têm sido recorrentes. Por exemplo, ao deixar o cargo em junho de 2020, o Ministro da Educação, Abraham Weintraub revogou a portaria que estabelecia reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas nos cursos de pós-

graduação das instituições de ensino superior federais¹. No momento em que estamos finalizando esse texto, há grande incerteza se haverá em 2022 revisão da Lei 12.711, como previsto em seu próprio texto. Mais cedo ou mais tarde, o tema das cotas raciais vai voltar com força ao debate público e é importante que isso aconteça em termos esclarecidos, com conhecimento acerca das reais consequências dessas políticas para a universidade e sociedade brasileiras.

Metodologia

O objetivo deste levantamento é oferecer um quadro detalhado das políticas de ação afirmativa nas universidades estaduais e federais brasileiras no ano de 2019. Analisaremos os perfis das políticas nos dois tipos de universidade e faremos uma comparação sistemática entre eles. Isso permite avaliar contrastivamente os principais resultados das ações afirmativas nas instituições nas quais elas estão mais arraigadas no país: as universidades públicas. O grosso da análise tem como ponto de partida 2013, ano seguinte à aprovação da Lei 12.711, que padronizou os critérios de seleção racial e socioeconômico da política em questão. Adicionamos também, a fim de fornecer maior clareza à análise em algumas passagens, dados relativos ao período anterior, isto é, aquele ao longo do qual essas iniciativas começaram a despontar.

Os dados para a preparação do presente levantamento foram coletados de documentos provenientes de universidades estaduais e federais, tais como manuais de candidatos, editais, termos de adesão ao SiSU e resoluções universitárias, que normalmente estão disponíveis nos próprios sites das instituições. Algumas dessas instituições não publicam informações sobre suas políticas de modo sistemático. Devido a isso, precisamos requisitá-las inicialmente por e-mail. Em casos mais drásticos ou burocráticos, recorreremos, em um segundo momento, à Lei de Acesso à Informação.

A pesquisa se deu em quatro etapas. Na primeira, coletamos os documentos, sobretudo os editais publicados pelas instituições em seus sites. Na segunda etapa, fizemos uma análise detida dos documentos adquiridos, pois muitos deles são redigidos de modo pouco claro, ou, simplesmente, não contém as informações

¹ O ato de despedida de Weintraub elucida a atual visão do governo quanto à política de cotas, mas teve efeito apenas simbólico. Isso porque, pelo menos até os resultados da suposta revisão de 2022, “os programas de pós-graduação e universidades continuam detendo autonomia para criar ações afirmativas para ingresso e permanência de determinados grupos” (Venturini, 2020).

necessárias para o presente estudo, como a quantidade de vagas reservadas para cada grupo de cotista, o tipo de processo seletivo adotado, o ano de implementação da política etc. Na terceira etapa, sistematizamos e tabulamos os dados. Além dos dados quantitativos mais gerais, consideramos os critérios de definição do perfil dos beneficiários, os métodos adotados para ingresso nas universidades, os requisitos para acessar as reservas de vagas etc. Finalmente, na quarta etapa, analisamos os dados e redigimos o levantamento. Cabe registrar que este texto final é produto de várias revisões, feitas com o fito de reparar inconsistências dos dados quantitativos que apareceram ao longo da pesquisa.

A elaboração do presente levantamento nos levou a reconsiderar os procedimentos adotados para a captação dos documentos, os quais foram desenvolvidos ao longo do processo de preparação dos levantamentos anteriores. Isso se fez necessário porque há processos seletivos exclusivos, que não costumam ser publicados nos canais de divulgação oficiais das universidades. Grande parte das ações afirmativas voltadas a indígenas e quilombolas, por exemplo, são oficializadas por meio de documentos específicos. Esses documentos são, em muitos casos, dispostos de modo avulso nos sites das instituições, não raro contendo informações incompletas ou ambíguas. Tal situação demandou mais tempo do que o previsto para que a equipe de pesquisa conseguisse acessar e interpretar tais documentos.

A dificuldade maior foi compreender as mudanças que afetaram as políticas de ação afirmativa destinadas a pessoas com deficiência em 2019, mudanças estas ainda pouco divulgadas. Desde de 2017, o IBGE passou a adotar a definição proposta pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência, capitaneado pela Comissão de Estatística das Nações Unidas. O intuito oficial de tal adesão é “padronizar e harmonizar definições, conceitos e metodologias, de modo a garantir a comparabilidade das estatísticas entre diferentes países” (IBGE, 2017, n.p.). No censo de 2010, o IBGE considerava como pessoas deficientes aquelas que, no que se refere à visão, audição e locomoção, poderiam ser enquadradas em alguma das seguintes categorias: “alguma dificuldade”, “muita dificuldade” ou “não consegue de modo algum”. Ao reavaliar os dados de 2010 com base na proposição do Grupo de Washington, o IBGE passou a classificar como pessoas com deficiência apenas aquelas que se enquadram nas categorias “muita dificuldade” ou “não consegue de modo algum”. Com a adesão a esses novos padrões, a proporção de deficientes no Brasil caiu

de 23,9% para 6,7%. Como veremos, esta mudança afetou negativamente os resultados da aplicação da Lei n. 13.409/2016, que trata da reserva de vagas para pessoas com deficiência nas universidades federais brasileiras, já que estas se baseiam na categorização do IBGE.

O levantamento foi construído de modo a operar, sobretudo nas etapas comparativas, com três tipos principais de ação afirmativa: racial, não-racial e para pessoas com deficiência. Tais recortes agrupam as principais categorias de cotas existentes nas universidades investigadas. Essa escolha se deu porque, da maneira como a lei federal das ações afirmativas funciona, todas as vagas destinadas a pretos, pardos e indígenas (PPIs) e a pessoas com deficiência têm como pré-condição, mesmo que indiretamente, a situação econômica do candidato. A origem na escola pública funciona com uma proxy² de renda para os pleiteantes da cota. Além dela, um segundo critério de renda propriamente dito é aplicado, dividindo os cotistas em dois grupos. Assim, a combinação de renda, raça e deficiência produz 8 subgrupos diferentes de cotistas (ver figura 1).

A escolha pela criação dessas categorias em momentos específicos da análise visa, de um lado, a facilitar a operacionalização dos dados, e, de outro, a promover a comparação entre as universidades federais e estaduais, as quais, mesmo com a aprovação da Lei 12.711, possuem medidas inclusivas específicas que variam caso a caso. A contagem das vagas respeita o seguinte procedimento: primeiro, contabilizamos todas as vagas destinadas a pessoas com deficiência; depois, todas as vagas destinadas a pessoas pretas, pardas ou indígenas, excetuando-se aquelas já computadas no grupo de pessoas com deficiência; e, por fim, calculamos as vagas destinadas aos egressos de escolas públicas que não são nem PPIs (os quais compõem as cotas raciais), nem pessoas com deficiência. Com esse quadro analítico, torna-se possível destacar a abrangência de cada recorte nas universidades públicas brasileiras, objetivo basilar deste levantamento.

² Uma *proxy* é uma variável passível de ser observada, escolhida para substituir outra variável que não é diretamente observável. No caso, a educação pública é usada para ocupar o lugar de renda, um dado bastante difícil de ser obtido diretamente no Brasil, além de ser fluido, sobretudo tendo em vista o alto grau de informalidade ao qual grande parte da população nacional está submetida no mercado de trabalho. Deve-se reconhecer que a escola pública como proxy de renda não funciona perfeitamente, já que colégios públicos elitizados distorcem em parte essa aproximação.

As ações afirmativas no ensino superior brasileiro

As ações afirmativas no Brasil são fruto de um processo histórico complexo que envolveu movimentos sociais, mais especificamente os movimentos negros, instituições com abertura para demandas democratizantes e governos comandados por forças políticas progressistas. A implantação dos programas de ação afirmativa com recorte racial, em particular, venceu forte resistência de instituições e atores sociais que frequentemente adotavam a tese da democracia racial de Gilberto Freyre, em suas diferentes versões, para negar ou mitigar a existência de discriminação racial no Brasil e, assim, rejeitar as políticas.

Foi somente a partir da Lei 12.711, de 2012, que a ação afirmativa tornou-se obrigatória nas instituições federais de ensino e tiveram seus critérios padronizados. Por seu turno, a falta de uma régua comum faz os programas de ação afirmativa nas estaduais mais heterogêneos entre si. Contudo, no que toca à sua criação, há somente dois tipos de política de ação afirmativa nessas instituições: aqueles que foram produto de deliberações de seus conselhos internos e os que foram instituídos por legislação estadual.

As universidades estaduais saíram na dianteira da implementação das cotas raciais. A Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foram as pioneiras já em 2003. A UERJ aplicou a decisão da Assembleia Legislativa do estado, que aprovou a Lei n. 4151/03, garantindo reserva de vagas para negros, estudantes advindos da escola pública e pessoas com deficiência. A situação na UNEB se deu de modo mais autônomo, pois o seu programa de cotas foi criado pela deliberação número 196/2002 do Conselho Universitário (Machado; Eurístenes & Feres Júnior, 2017). Nos anos subsequentes, medidas similares começaram a ser implantadas em outras universidades estaduais, seja pela via de leis estabelecidas por assembleias legislativas, seja por resoluções dos próprios conselhos universitários.

No plano na união, a implementação de vagas para pretos, pardos e indígenas foi impulsionada durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011), sendo concomitante à expansão das instituições federais de ensino superior fomentada nesse período. O governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003) enviou militantes dos movimentos negros para representar o Brasil na Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial e a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância,

que ocorreu na África do Sul em 2001. Embora o documento final de resoluções recomendasse a adoção de políticas de ação afirmativa no país, o reconhecimento das desigualdades raciais nacionais ficou apenas no plano simbólico, dado que a gestão de FHC não investiu recursos para a criação de políticas públicas que pudessem atenuá-las (Lima, 2010).

O REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), estabelecido em 2007 durante o governo Lula, impulsionou a implantação da ação afirmativa nas universidades federais, até então bastante tímida. O programa visava à expansão e à interiorização da oferta de vagas no sistema educacional superior federal. Nesse mesmo contexto de expansão, deu-se a ampliação da Rede de Educação Profissional e Tecnológica, que culminou na criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Já em 2008 detectamos um aumento expressivo das políticas de ação afirmativa nas universidades federais. Até aquele ano, tais universidades contavam com menos ações inclusivas do que as universidades estaduais (Machado; Bessa e Feres Júnior, 2017). A adesão das universidades federais ao REUNI não aconteceu de modo espontâneo. A verba que era repassada a essas instituições por meio do programa previa um compromisso das mesmas com a criação de medidas de inclusão e de assistência estudantil.

Outro fator que catapultou a inserção de grupos antes excluídos das universidades foi a criação do Sistema de Seleção Unificada (SiSU) pelo Ministério da Educação em 2010. Um dos seus resultados foi diminuir o custo financeiro do processo de seleção para os candidatos (que não precisam gastar com deslocamento para fazer as provas, por exemplo) e para as próprias universidades. O SiSU tem como critério seletivo fundamental o resultado da prova do ENEM, que é aplicada em todo o Brasil. As universidades aderentes se baseiam nas notas da prova para selecionar o seu corpo discente. Para se tornarem elegíveis, os candidatos precisam atingir uma nota no ENEM maior do que zero na redação e não podem ter feito o exame na condição de treineiros. O ingresso via SiSU se transformou na principal alternativa aos vestibulares tradicionais, e vem tomando o espaço destes a cada ano. O SiSU funciona do seguinte modo: primeiro, os candidatos fazem a prova do ENEM, e, somente com os resultados em mãos, podem escolher a universidade e o curso de sua predileção. Caso não sejam qualificados na primeira rodada de distribuição de vagas do sistema, eles ainda têm

oportunidade de optar por até dois outros cursos, escolha que pode ser alterada durante o período de inscrições. Cientes de antemão das notas de corte dos diferentes cursos e de seu desempenho no ENEM, os candidatos são capazes de ajustar suas expectativas em relação a serem aprovadas nos cursos nos quais se inscreveram.

O ensino superior público e privado no Brasil

As universidades estaduais e federais são responsáveis pela maior parte da produção científica brasileira (Cross; Simon; Sinclair, 2017). Entretanto, tais universidades compõem apenas uma parcela do ensino superior em termos do número de estudantes matriculados. Segundo o Censo da Educação Superior, em 2019, o setor privado tinha mais de três vezes o número de matriculados do setor público. De 2018 para 2019, o setor privado continuou expandindo as suas matrículas (2,4%), enquanto, no mesmo período, o setor público se manteve praticamente estagnado (0,1%), como mostra a tabela abaixo.

Tabela 1: Distribuição de matrícula entre os setores público e privado

2018		2019		Diferença 2018/19	Incremento 2018/19
N	%	N	%	N	%
6.373.274	75,4	6.523.678	75,8	150.404	2,4
2.077.481	24,6	2.080.146	24,2	2.665	0,1
8.450.755	100	8.603.824	100	164.092	1,9

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Censo da Educação Superior 2018 e 2019

No caso do setor público, a tabela 2 mostra que as universidades federais e estaduais matricularam juntas 83% dos alunos de graduação, enquanto os Institutos Federais e CEFETs matricularam em conjunto 10%.

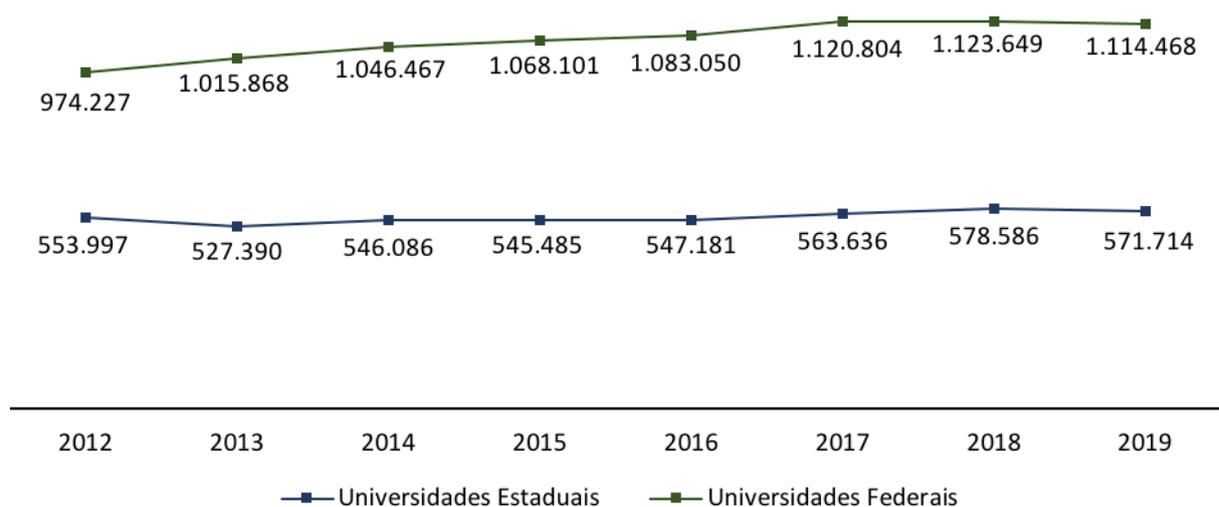
Tabela 2: Distribuição de matrículas nas instituições públicas em 2019

Instituição	Federais		Estaduais		Municipais		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Universidades	1.114.468	54	571.714	27,5	35.243	2	1.721.425	83
IFs e CEFETs	215.843	10	0	0	0	0	215.843	10
Faculdades	2.776	0,1	83.692	4	35.448	2	121.916	6
Centros Universitários	2.167	0,1	1.179	0,1	17.616	1	20.962	1
Total	1.335.254	64,2	656.585	31,6	88.307	4	2.080.146	100

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Censo da Educação Superior 2018 e 2019

Há praticamente o dobro de alunos matriculados nas universidades federais em comparação às estaduais. Sobre esse aspecto, é preciso levar em conta o fato de o sistema federal estar mais espalhado pelos estados e regiões do país, particularmente a partir da instauração do REUNI, enquanto as estaduais dependem de dinâmicas históricas e políticas de cada estado. Alguns estados têm um sistema universitário consolidado há décadas, ao passo que outros criaram as suas próprias universidades recentemente. Em 2019 havia 67 universidades federais e 39 estaduais no país. O gráfico 1 indica que ocorreu naquele ano uma interrupção do crescimento do número de matriculados nas federais na série histórica de oito anos, com o número nas estaduais também caindo.

Gráfico 1: Número de matrículas nas universidades federais e estaduais entre 2012 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Censo da Educação Superior 2018 e 2019

Traçado este panorama inicial, a análise que se segue recairá sobre o papel e o alcance das políticas de ação afirmativa nas universidades federais e estaduais brasileiras.

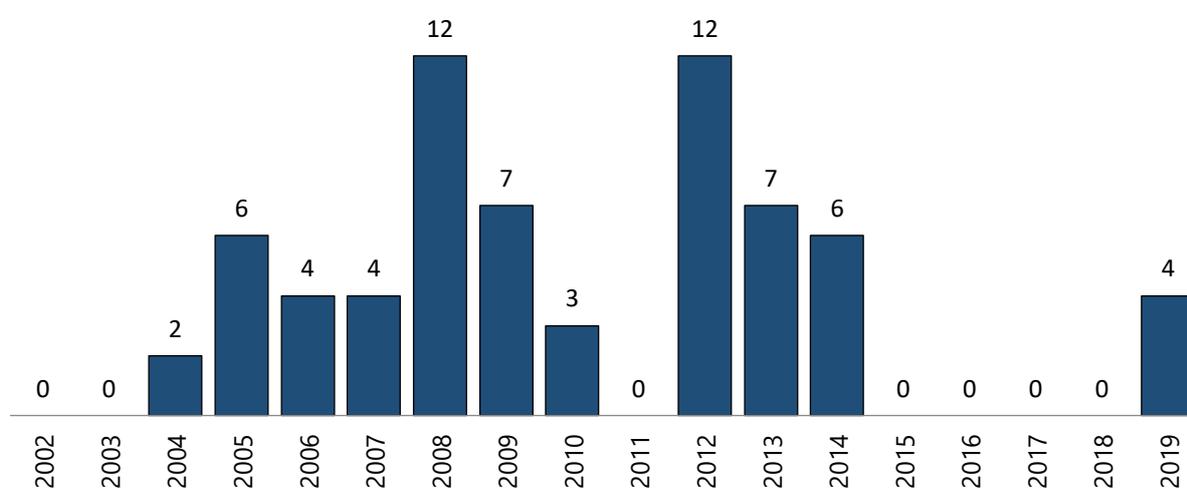
As ações afirmativas nas universidades federais (2013-2019)

A Lei 12.711, aprovada em agosto de 2012 para ser implementada no ano seguinte, tornou as ações afirmativas obrigatórias nas universidades federais. Vale lembrar que, de 2018 para 2019, o número de universidades federais passou de 63 para 67. Isso se deveu não propriamente à criação de novas universidades, mas ao

desmembramento de instituições já existentes em outras menores, caso de duas localizadas em Goiás, uma em Pernambuco e outra no Piauí.

O gráfico 2 mostra que a política de cotas teve um primeiro pico em 2008, provavelmente, em decorrência dos incentivos do REUNI (Freitas; Portela; Feres Júnior; Bessa & Nascimento, 2020). Nos anos seguintes, o número de universidades que aderiram às ações afirmativas declinou até que a aprovação da lei forçou as recalcitrantes a adotar tais programas.

Gráfico 2: Número de universidades federais que aderiram a ações afirmativas por ano



Fonte: GEMAA

No decorrer dos anos 2000, as universidades federais trilharam diferentes caminhos para estabelecer as suas políticas de ação afirmativa. O mais comum foi a criação a partir de deliberações dos Conselhos Universitários das instituições. Quando da aprovação da Lei 12.711, em 2012, 39 universidades federais já dispunham de alguma modalidade de ação afirmativa para selecionar parte do seu corpo discente. A lei, que foi implementada ao longo de quatro anos a partir de 2013, promoveu a padronização dos critérios de seleção dos estudantes, fazendo com que, gradativamente, muitas resoluções se tornassem obsoletas. A tabela 3 compara quantitativamente os dois caminhos institucionais para a adoção da ação afirmativa nas federais.

Tabela 3: Meio de adoção da ação afirmativa nas universidades federais

Meio de adoção da AA	N	%
Resolução interna	39	58
Lei federal 12.711	28	42
Total	67	100

Fonte: GEMAA

As ações afirmativas estão presentes em todas as universidades federais em 2019, mas em diferentes arranjos. A tabela 4 indica que a inserção dos estudantes exclusivamente via cotas é o modelo dominante de ação afirmativa, presente em 76% dos casos. Outros formatos também tomam as cotas como base, e alguns mesclam essa modalidade com o acréscimo de vagas (14%) e o bônus (13%). Isso se deve ao fato de a lei não ditar a exclusividade das cotas segundo seus critérios. Ou seja, a implementação de outros arranjos é uma possibilidade aberta às instituições, desde que adotem também o programa segundo os parâmetros estabelecidos pelo texto legal. Assim, universidades que praticavam outras modalidades muitas vezes as mantiveram e outras adotaram políticas complementares de inclusão, o que gera um conjunto de programas diverso.

Tabela 4: Tipo de programa de ação afirmativa nas universidades federais em 2019

Modalidade	N	%
Cota	51	76
Cota e Acréscimo de Vagas	7	10
Cota e Bônus	6	9
Cota, Bônus e Acréscimo de Vagas	3	4
Bônus	0	0
Total	67	100%

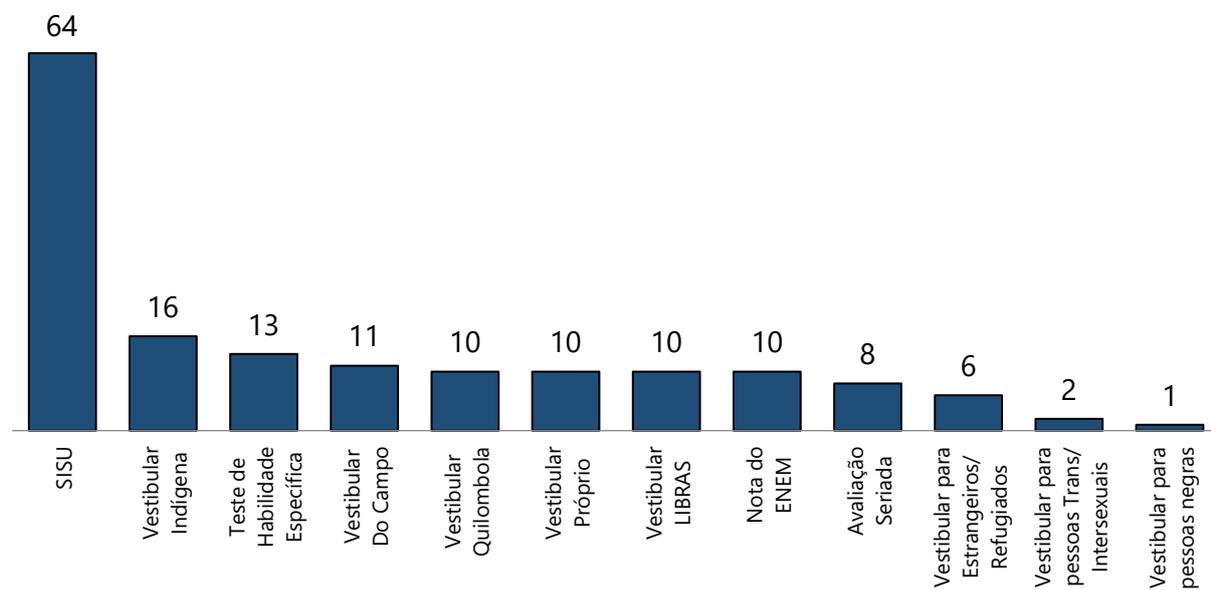
Fonte: GEMAA

Vale destacar que, por lei, as universidades federais devem destinar ao menos 50% de suas vagas para políticas de ação afirmativa. Observamos que, das 67 universidades federais existentes no país em 2019, somente 3 ficam levemente abaixo do prescrito pela legislação, variando entre 48% e 49% de reserva. Portanto, a lei que regula as ações afirmativas tem sido respeitada pelas instituições, com a maioria delas reservando entre 50% e 60% das vagas. Ainda nesse quesito, merece destaque 3

universidades que ultrapassam a marca de 75% de vagas voltadas às ações afirmativas: a UFOB (81%) e a UFSB (87%), na Bahia, e a UFFS (90%), em Santa Catarina.

O gráfico 3 mostra que o Sistema de Seleção Unificada (SiSU), criado em 2010, se consolidou como a principal modalidade de ingresso para os estudantes que pleiteiam uma vaga nas universidades federais, sendo utilizado por 64 delas. Mais abrangente, homogêneo e menos custoso para as universidades e para os alunos, ele veio para substituir os tradicionais vestibulares próprios, que continuam sendo aplicados em 10 universidades. As demandas de grupos minoritários cuja identidade é marcada por forte carga étnica e que costumam criticar métodos universais de ensino ganharam força nos últimos anos. Tais demandas fizeram crescer o número de vestibulares direcionados a grupos específicos nas universidades federais (Freitas; Portela; Feres Júnior; Sá & Lima, 2021). Nessa categoria se destacam os vestibulares para indígenas, presentes em 16 universidades e para pessoas do campo e quilombolas, adotados por 11 e 10 universidades, respectivamente.

Gráfico 3: Número de universidades federais de acordo com as modalidades de ingresso utilizadas em 2019

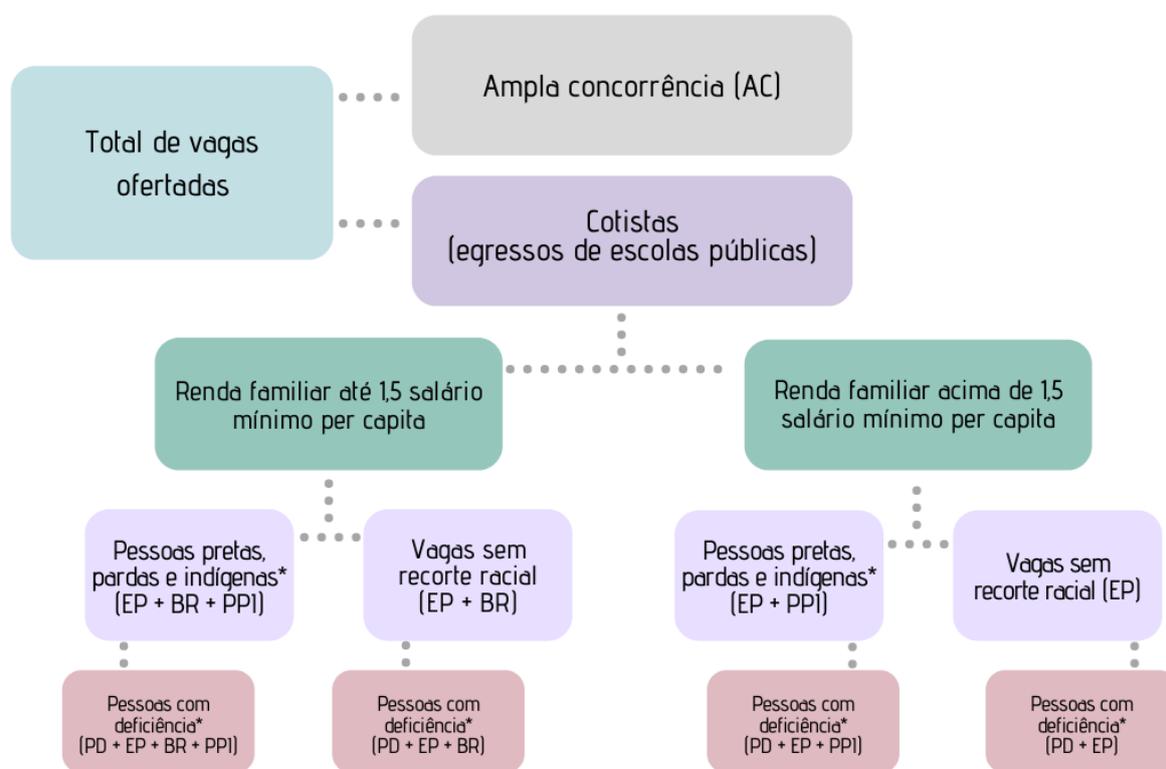


Fonte: GEMAA

É importante salientar a mudança significativa das políticas de ação afirmativa nas universidades federais trazida pela aprovação da Lei n. 13.409/2016, que substituiu a Lei n. 12.711/2012. Em resposta ao novo texto legal, as instituições foram obrigadas a reservar vagas para pessoas com deficiência, de acordo com a proporção destas na população de cada estado. Com a nova lei, o número de grupos de cotistas

aumentou para 8: (1) alunos de escola pública; (2) alunos de escola pública autodeclarados pretos, pardos ou indígenas; (3) alunos de escola pública com deficiência; (4) alunos de escola pública com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas; (5) alunos de escola pública de baixa renda; (6) alunos de escola pública de baixa renda autodeclarados pretos, pardos ou indígenas; (7) alunos de escola pública com deficiência e de baixa renda; (8) alunos de escola pública de baixa renda, com deficiência e autodeclarados pretos, pardos ou indígenas. A figura 1 representa a distribuição de vagas de acordo com o adendo que gerou a lei de 2016:

Figura 1: Sistema de distribuição das vagas de acordo com a política federal



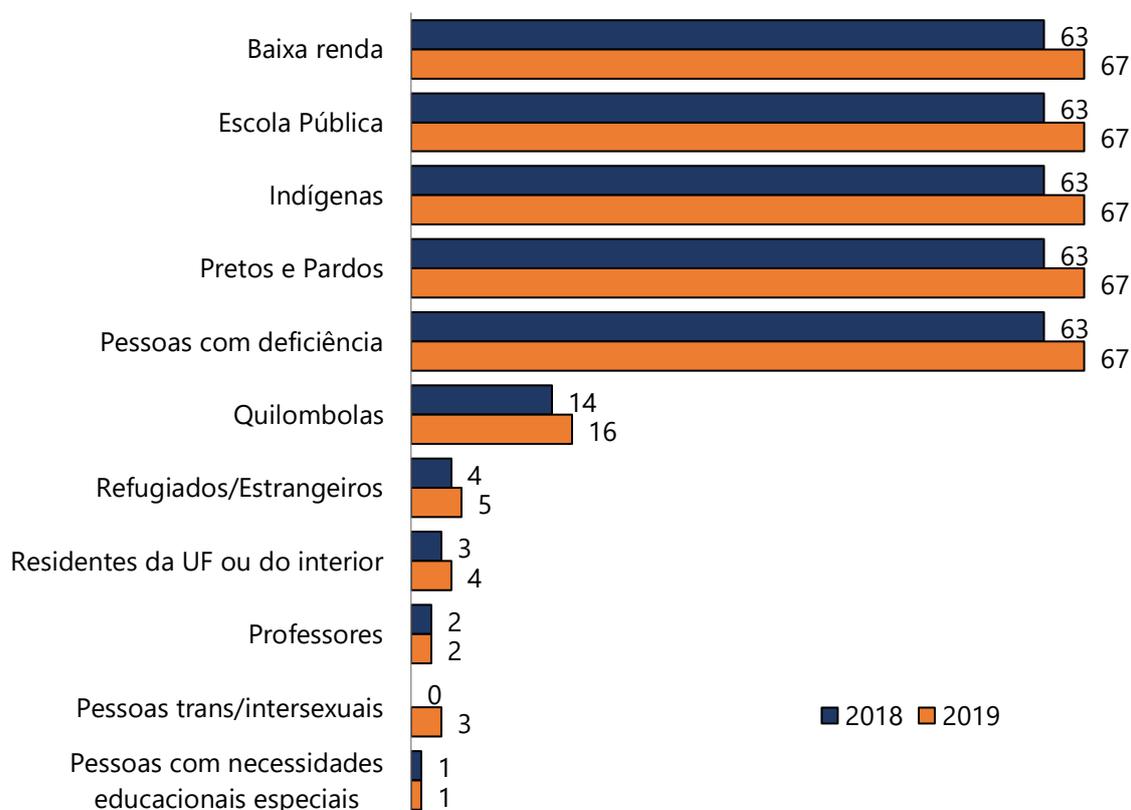
Fonte: GEMAA
 *As vagas com recorte racial e de pessoas com deficiência são calculadas proporcionalmente à população do estado conforme o censo do IBGE

A inserção de pessoas com deficiência na categoria de cotistas não altera de fato a oferta de vagas para pessoas egressas de escola pública, pretas, pardas e indígenas ou com baixa renda. Isto porque a lei federal prevê que as reservas de vagas para pessoas com deficiência se deem no interior de cada grupo de beneficiário, de acordo com seu percentual na população do estado onde se localiza a instituição de ensino. A

proporção geral de vagas destinadas às políticas de ação afirmativa continua fixada desde a partida pelas instituições.

O gráfico 4 indica que, entre 2018 e 2019, há um diminuto avanço na implementação de ações afirmativas para além dos grupos cobertos pela lei federal. Tal dado reforça a ideia de que a política homogeneizou a forma como as instituições efetivam ações afirmativas, reduzindo a poucos casos a cobertura de outros grupos minoritários.

Gráfico 4: Universidades federais por tipo de beneficiários (2018- 2019)



Fonte: GEMAA

A tabela 5 mostra que, em 2019, as universidades federais ofertaram 263.286 vagas, sendo que 137.934 delas (52%) foram destinadas aos diferentes arranjos de ação afirmativa, com destaque para as cotas raciais (27%). É interessante notar que a quantidade de vagas reservadas ultrapassa a quantidade de vagas abertas para a ampla concorrência. Entre 2018 e 2019, no entanto, as vagas que compõem as políticas de ação afirmativa tiveram um aumento próximo a 1%, apenas. Em paralelo, as vagas destinadas a pessoas com deficiência decresceram 33%, o que representa uma redução

de mais de 10 mil vagas para o grupo. Tal alteração se deu devido à já mencionada redefinição dos critérios utilizados pelo IBGE para classificação das pessoas com deficiência, que foi adaptada aos parâmetros do Grupo de Washington. Na prática, a adesão a esses parâmetros diminuiu o número de pessoas que podem ser consideradas como deficientes no país, sendo mais afetado o grupo dos deficientes visuais, que antes somavam de 18,8% da população nacional, e agora apenas 3,4%³. Cabe destacar que as vagas que antes eram destinadas a pessoas com deficiência foram remanejadas para outros grupos de cotistas, com destaque para as reservas com recorte racial e sem recorte racial, que apresentaram um considerável aumento entre os 2 anos.

Tabela 5: Vagas ofertadas e reservadas nas universidades federais (2018-2019)

	2018		2019		Diferença (N)	Diferença (%)
	N	%	N	%		
Total de vagas ofertadas	261.009	100	263.286	100	2.277	0,9
Ampla concorrência	124.025	47,5	125.352	48	1.327	1,1
Vagas reservadas	136.984	52	137.934	52	950	0,7
Vagas reservadas com recorte racial	64.630	25	71.764	27	7.134	11,0
Vagas reservadas sem recorte racial	39.277	15	43.865	17	4.588	11,7
Vagas reservadas para pessoas com deficiência	31.486	12	21.083	8	-10.403	-33,0
Vagas reservadas para outros grupos	1.591	0,6	1.222	0,5	-369	-23,2

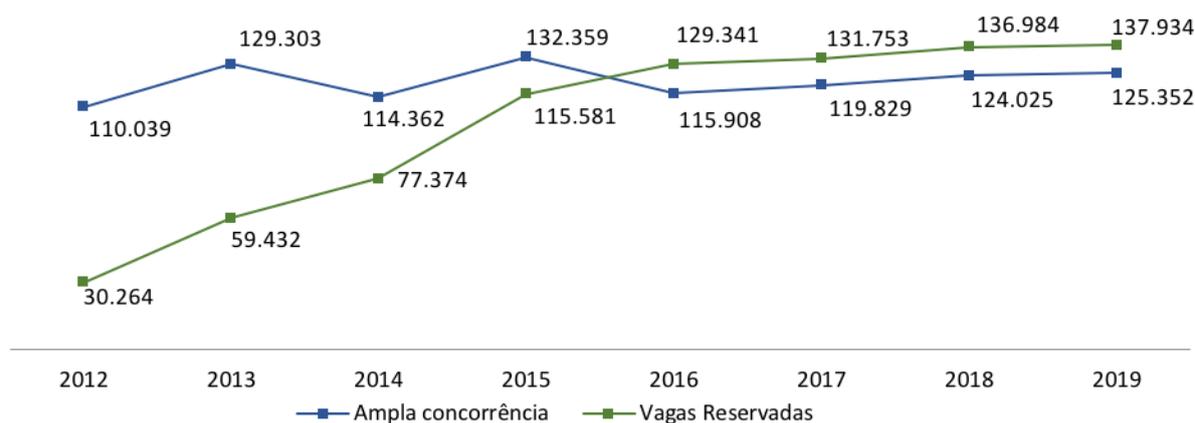
Fonte: GEMAA

Os dados acima merecem ser melhor contextualizados. Para isso, faz-se necessário retomar brevemente o histórico da divisão de vagas nas universidades federais entre ampla concorrência e políticas de ação afirmativa desde 2012, ano em que a Lei 12.711 foi aprovada. Como mostra o gráfico 5, havia em 2012, nas universidades federais, mais vagas oferecidas à ampla concorrência do que destinadas a algum tipo de cota. A diferença nesse quesito era bastante significativa: 79.775 vagas

³ No mesmo sentido, a proporção de pessoas com deficiência auditiva caiu de 5,1% para 1,1% e com deficiência motora de 7,0% para 2,3%. A reclassificação apenas não atingiu as pessoas com deficiência mental, pois estas continuam sendo definidas a partir de uma pergunta binária, e não em termos de grau de deficiência. (IBGE, 2017, n.p.)

a mais para a ampla concorrência. Somente em 2016 a quantidade de vagas para cotas ultrapassou a da ampla concorrência, o que é uma consequência direta do cumprimento da lei. Essa tendência se mantém em 2019, e praticamente no mesmo patamar do ano anterior.

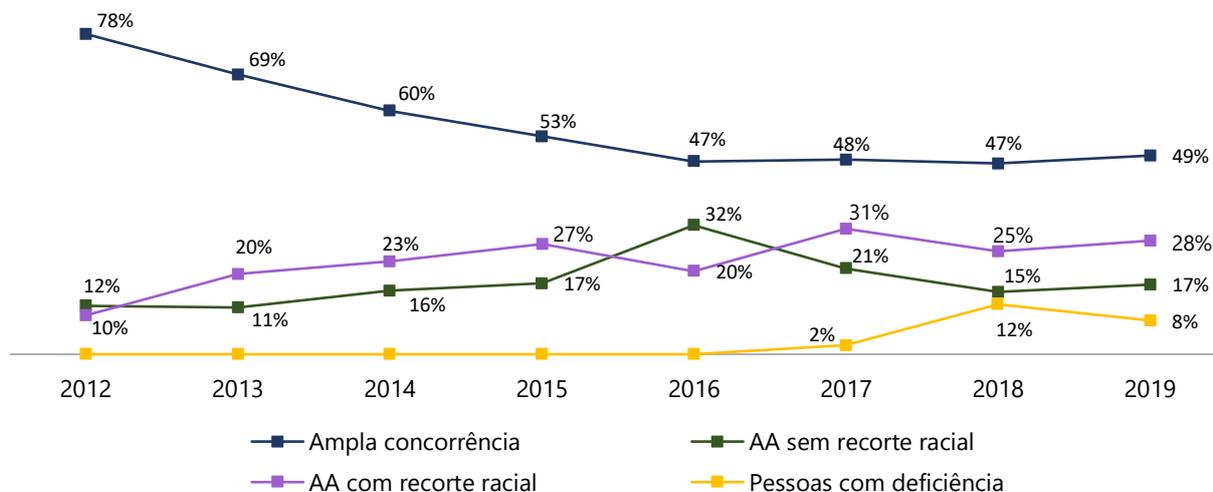
Gráfico 5: Vagas reservadas x ampla concorrência nas universidades federais (2012 a 2019)



Fonte: GEMAA

O gráfico 6 ilustra a evolução das ações afirmativas nas universidades federais de 2012 a 2019, de acordo com os três principais grupos de cotistas. Ele apresenta um quadro comparativo da proporção de vagas reservadas em cada ano do intervalo. Constatamos que, desde 2012, há uma tendência de queda na proporção de vagas destinadas à ampla concorrência, que se estabiliza em 2016, ano em que a política federal chega a sua total implementação. Em 2019, a proporção de vagas reservadas com e sem recorte racial apresentou um movimento ascendente, equivalente ao crescimento observado na ampla concorrência. Já a proporção de vagas destinadas a pessoas com deficiência sofreu uma alteração de -4% entre 2018 e 2019. Ainda que neste último ano essas vagas estejam presentes em todas as universidades federais, a acentuada queda global da reserva prevaleceu no agregado.

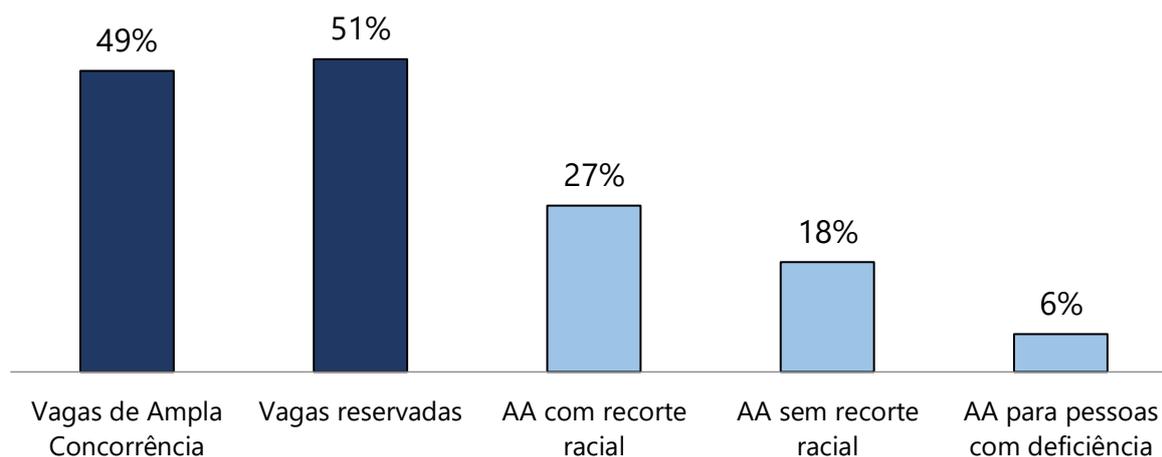
Gráfico 6: Evolução da reserva de vagas por grupos beneficiários (2012 a 2019)



Fonte: GEMAA

Como registramos acima, em 2019 havia mais vagas reservadas do que para a ampla concorrência nas universidades federais, quadro que praticamente não variou em relação ao ano anterior. Tendo em vista as vagas destinadas a cotistas, o gráfico 7 indica que o SiSU segue a tendência geral, ofertando mais vagas com base no recorte racial (27%) do que nos demais recortes.

Gráfico 7: Percentual de vagas ofertadas nas universidades federais via SiSU em 2019



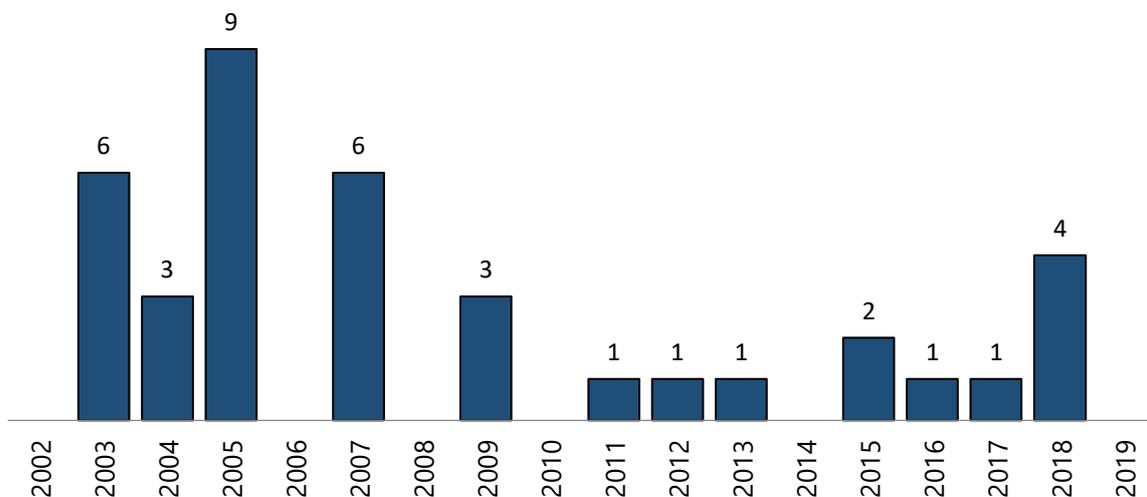
Fonte: GEMAA

As ações afirmativas nas universidades estaduais (2013-2019)

As universidades estaduais foram pioneiras na aprovação das ações afirmativas no Brasil, principalmente pela via de leis estaduais. Em 2003, as universidades estaduais do Rio de Janeiro (UERJ e UENF) e uma estadual da Bahia (UNEB) implementaram reserva de vagas com enfoque racial.⁴ Nos anos seguintes, universidades de todo o país começaram a criar as suas próprias medidas de inclusão, quase sempre por meio de deliberações de seus Conselhos Universitários.

O gráfico 8 acompanha o avanço das políticas de ação afirmativa nas universidades estaduais. Ele deixa evidente que tal avanço ocorreu, sobretudo, na primeira década dos anos 2000. Destacam-se os anos de 2005 e 2007, com 9 e 6 adesões, respectivamente. Chama atenção o fato de que em 2019 as políticas de cotas permaneceram estagnadas nas universidades estaduais, ao contrário do que ocorreu no ano anterior.

Gráfico 8: Número de universidades estaduais que aderiram à ação afirmativa por ano



Fonte: GEMAA

As políticas de ação afirmativa das universidades estaduais não foram organizadas a partir de uma lei homogeneizadora, como aconteceu com as

⁴ Ainda em 2002, universidades estaduais do Paraná ensaiaram uma política de cotas para indígenas, respondendo à Lei Estadual Nº 13134/2001. A política foi muito incipiente, regionalizada e pouco impactante quantitativamente, por isso não é considerada como um caso pioneiro. A lei estabelecia o seguinte: “cada universidade instituída ou criada pelo Estado do Paraná deverá reservar 3 (três) vagas para serem disputadas exclusivamente entre os índios integrantes das sociedades indígenas paranaenses”.

universidades federais desde 2012. Assim, tais políticas variam em seu desenho de estado para estado, ou mesmo de universidade a universidade, como é o caso das paulistas (Venturini, 2015; Venturini & Feres Júnior, 2016).

Tabela 6: Meio de adoção da ação afirmativa nas universidades estaduais

	N	%
Resolução interna	19	49
Lei estadual	19	49
Não se aplica ⁵	1	3
Total	39	100%

Fonte: GEMAA

Nas universidades federais, os principais modelos de ação afirmativa vigentes em 2019 envolviam a cota de modo exclusivo (76%) ou uma combinação desta com acréscimo de vagas (14%) ou com bônus (13%) (tabela 4). A tabela 7 indica que a mesma tendência é seguida pelas universidades estaduais, mas em diferentes proporções. Nestas, 71% têm o seu modelo de ação afirmativa baseado nas cotas, que é mesclado com acréscimo de vagas em 24% dos casos.

Tabela 7: Tipo de programa de ação afirmativa nas universidades estaduais em 2019

Modalidade de AA	N	%
Cota	27	71
Cota e Acréscimo de Vagas	9	24
Cota e Bônus	2	5
Acréscimo de vagas	0	0
Bônus	0	0
Total	38	100%

Fonte: GEMAA

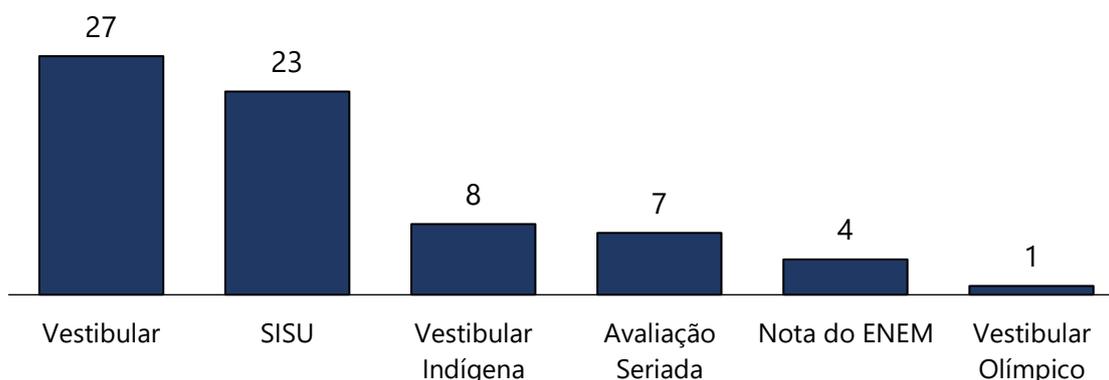
Cabe enfatizar que as universidades estaduais e federais também diferem quanto à porcentagem de vagas reservadas. Tais reservas se concentram na faixa entre 41% e 60% nos dois tipos de universidade, porém, 1/3 das estaduais destina menos de 40% de suas vagas às ações afirmativas, e apenas 4 universidades estaduais

⁵ A Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR) não foi considerada, pois, inicialmente, desenhou uma política de ação afirmativa que reservava apenas 3 vagas para indígenas.

ultrapassam os 60% de reserva. Três delas estão na região Norte do país – UEA (63%), UEAP (77%) e UERR (83%), e uma no Nordeste - URCA (70%).

O SiSU é adotado em 64 universidades federais, como observamos anteriormente (gráfico 3). Contudo, como revela o gráfico 9, sua presença nas universidades estaduais (23) é menor que a utilização dos tradicionais vestibulares (27), uma realidade bastante distinta daquela vista nas universidades federais.

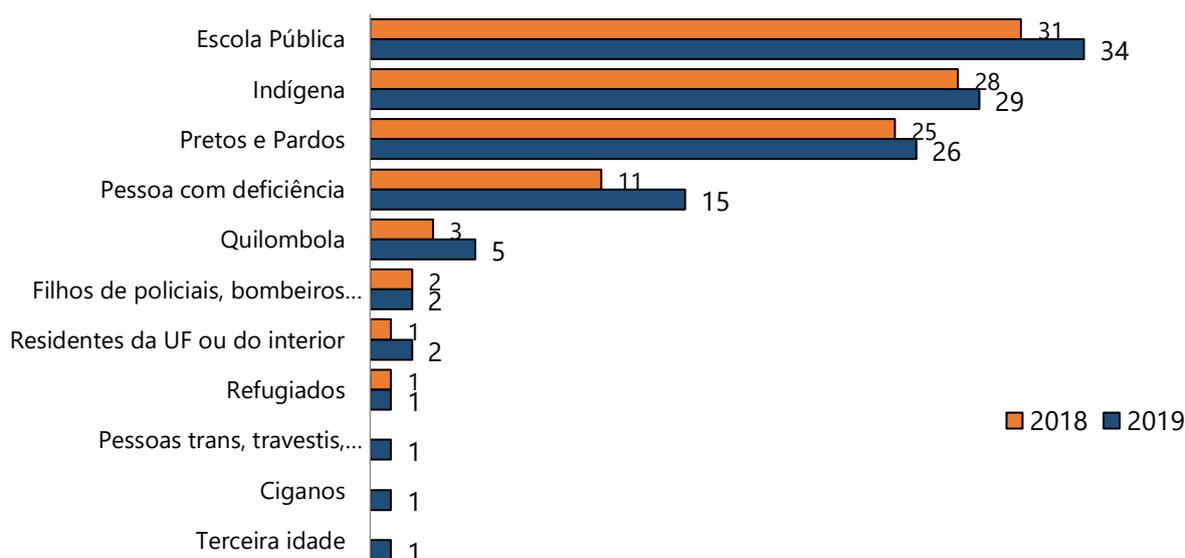
Gráfico 9: Número de universidades estaduais de acordo com as modalidades de ingresso utilizadas em 2019



Fonte: GEMAA

O gráfico 10 indica o crescimento do número de universidades estaduais que adotaram políticas para diferentes grupos de beneficiários em 2019. O crescimento afetou, particularmente, pessoas com deficiência e alunos de escola pública.

Gráfico 10: Universidades estaduais por tipo de beneficiários (2018- 2019)



Fonte: GEMAA

As universidades federais reservaram 52% de suas vagas em 2019, o que significou um aumento de menos de 1% em relação ao ano anterior (ver tabela 5). A tabela 8 revela que o quadro nas universidades estaduais foi um pouco mais positivo no mesmo ano, posto que a reserva total no agregado foi de 43,8%, o que resultou em um aumento de 7% em relação ao ano anterior. Ao contrário do que ocorre nas universidades federais, observa-se, em 2019, um aumento de 32% no número de vagas para pessoas com deficiência.

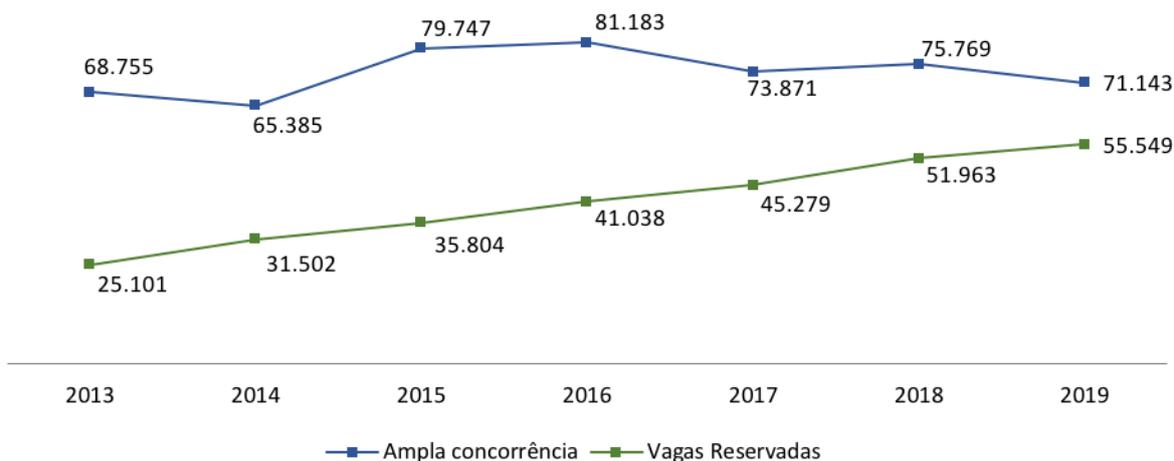
Tabela 8: Vagas ofertadas e reservadas nas universidades estaduais (2018 - 2019)

	2018		2019		Diferença	Incremento
	N	%	N	%		
Total de vagas ofertadas	127.732	100	126.692	100	-1.040	-0,8
Ampla concorrência	75.769	59,3	71.143	56,2	-4.626	-6,1
Vagas reservadas	51.963	40,7	55.549	43,8	3.586	6,9
Vagas reservadas sem recorte racial	26.899	21,1	27.273	21,5	374	1,4
Vagas reservadas com recorte racial	22.817	17,9	24.508	19,3	1.691	7,4
Vagas reservadas para pessoas com deficiência	1.945	1,5	2.565	2,0	620	31,9
Vagas reservadas para outros beneficiários	302	0,2	1.303	1,0	1.001	331,5

Fonte: GEMAA

O gráfico 11 traz a série anual da oferta de vagas de ampla concorrência e de vagas reservadas nas universidades estaduais no período de 2013 a 2019. As vagas reservadas já ultrapassam as de ampla concorrência nas universidades federais desde 2016, algo que não ocorreu nas universidades estaduais. Tendo em vista o intervalo em questão, a diferença em favor das vagas de ampla concorrência nas universidades estaduais esteve no ápice em 2013, chegando a 43.654 vagas. Considerando o ano de 2018, essa mesma diferença se encontrava em queda, mantendo-se em 23.806 vagas. No ano seguinte ela se tornou ainda mais estreita, a menor da série: 15.594 vagas. Isso indica um movimento na direção da equiparação entre vagas reservadas e de ampla concorrência, ainda que paulatino.

Gráfico 11: Vagas reservadas x ampla concorrência nas universidades estaduais (2013 a 2019)

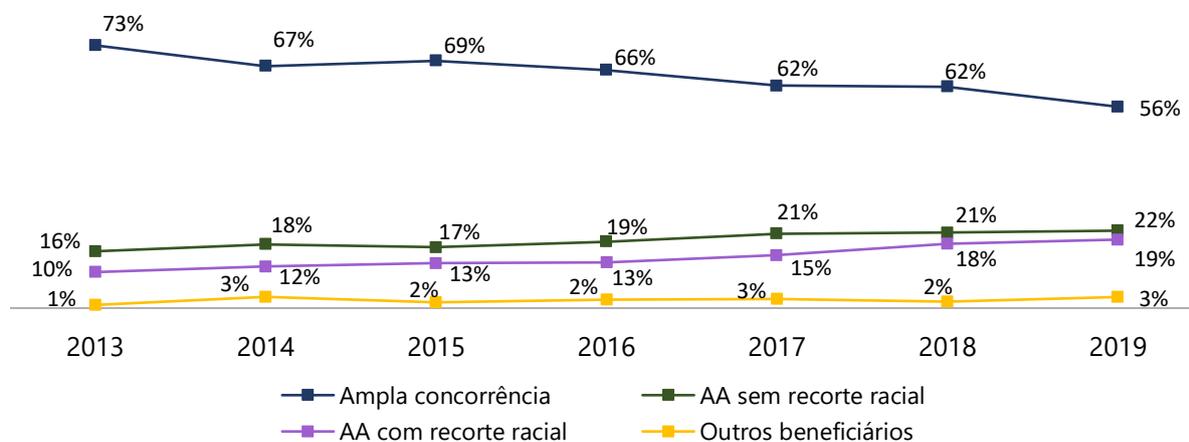


Fonte: GEMAA

A implementação da Lei 12.711 fortaleceu as ações afirmativas nas universidades federais. Como resultado dela, as vagas ofertadas à ampla concorrência vêm perdendo espaço nessas universidades desde 2013 (gráfico 7). O gráfico 12 indica que as vagas destinadas à ampla concorrência ainda são maioria nas universidades estaduais, mas elas também demonstram tendência de queda desde 2013, tendo atingido o menor patamar em 2019 (56%).

No que toca às modalidades específicas de ação afirmativa, em 2019, as sem recorte racial superaram as com recorte racial em 3%, uma pequena variação em relação ao ano anterior. Essa tendência se verifica em toda a série histórica.

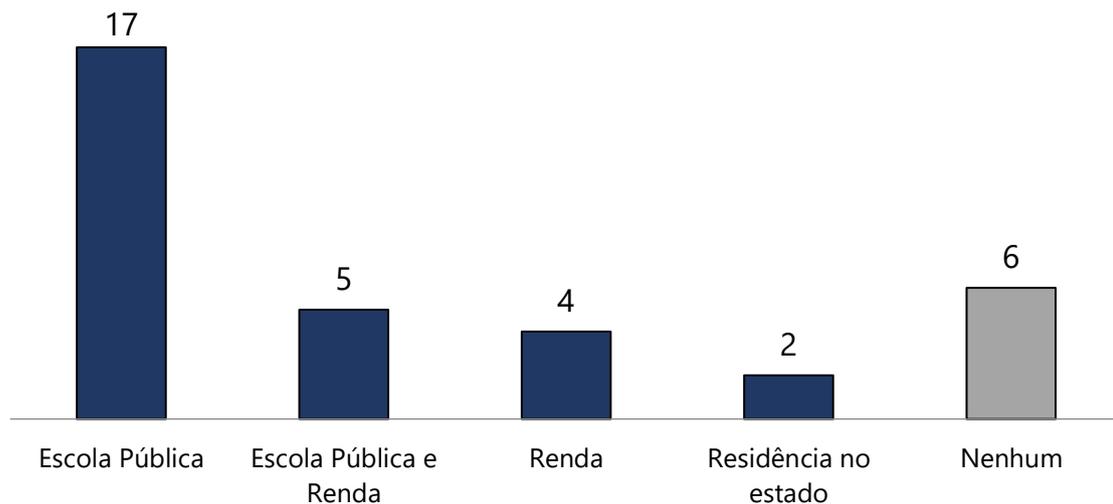
Gráfico 12: Evolução da reserva de vagas por grupos beneficiários (2013 a 2019)



Fonte: GEMAA

Vimos acima que as cotas com recorte racial cobrem 19% das vagas disponibilizadas pelas universidades estaduais em 2019. Por vezes, elas são aplicadas nessas instituições em conexão com outros critérios. O gráfico 13 mostra que tal recorte é na maioria das vezes combinado com um pré-requisito em especial: a formação em escola pública no ensino médio (17).

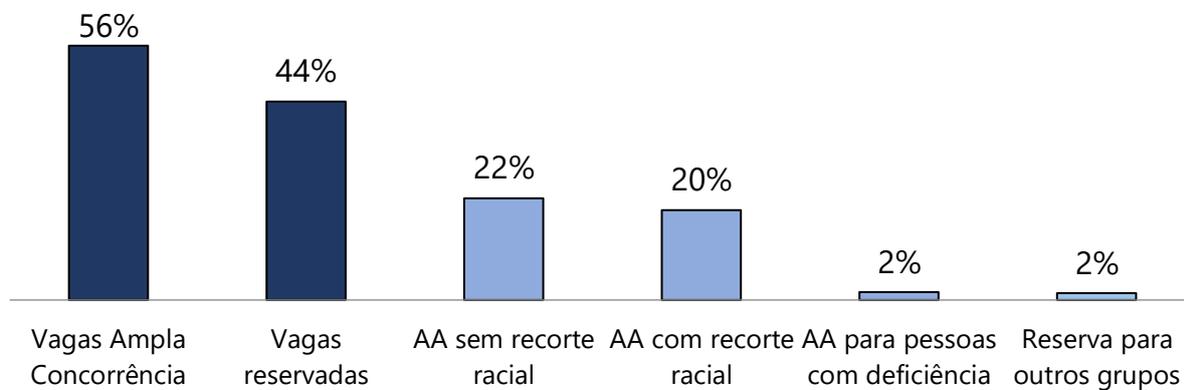
Gráfico 13: Universidades estaduais por subcritério aplicado às cotas raciais em 2019



Fonte: GEMAA

Quando consideramos o papel que o SiSU exerceu nas políticas de ação afirmativa nas universidades estaduais em 2019, notamos que o sistema é utilizado como ferramenta de seleção em 23 casos (gráfico 9). O gráfico 14 revela que, destas vagas, 56% são destinadas à ampla concorrência e 44% às políticas de ação afirmativa, com uma leve predominância do recorte não-racial (22%) sobre o racial (20%).

Gráfico 14: Percentual de vagas ofertadas nas estaduais via SiSU em 2019

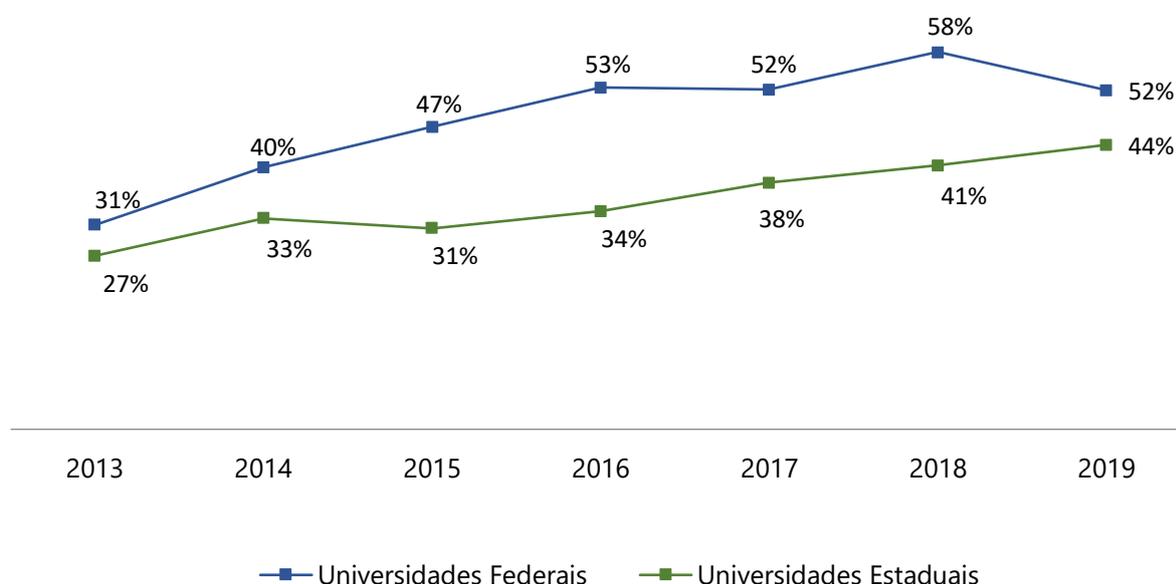


Fonte: GEMAA

Comparando universidades federais e estaduais

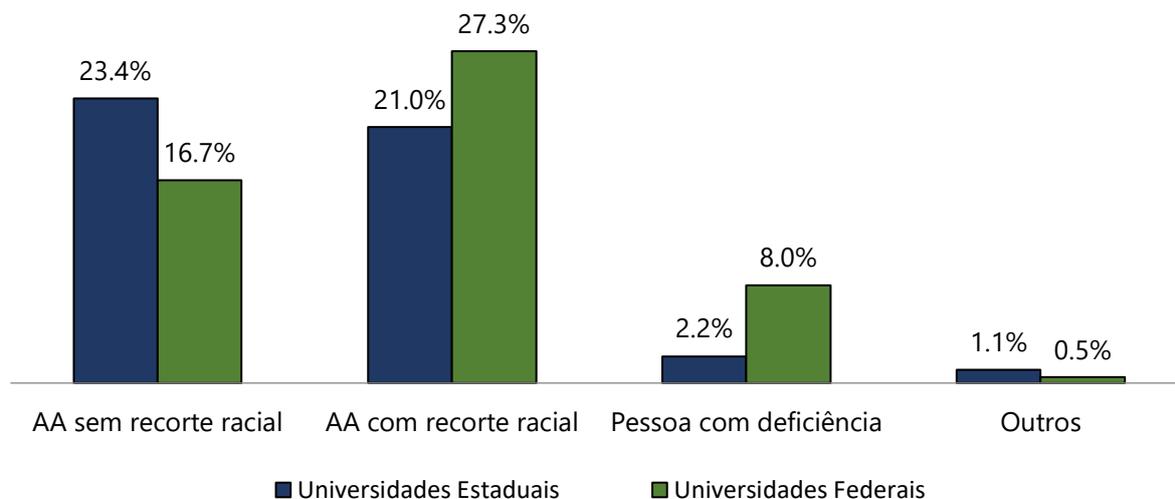
Esta seção tem como objetivo dar ênfase a pontos centrais das políticas de cotas, comparando-as nos dois tipos de universidades públicas, em termos proporcionais. O gráfico 15 mostra de maneira resumida o caminho paralelo que essas políticas de inclusão tomaram em cada tipo de universidade. Seu ponto central é o papel que a Lei 12.711, de 2012, teve em consolidar e incrementar a ação afirmativa nas universidades federais. É possível que a lei tenha influenciado indiretamente as universidades estaduais, levando-as a reservar mais vagas a cada ano.

Gráfico 15: Proporção de vagas reservadas nas universidades federais e estaduais (2013 - 2019)



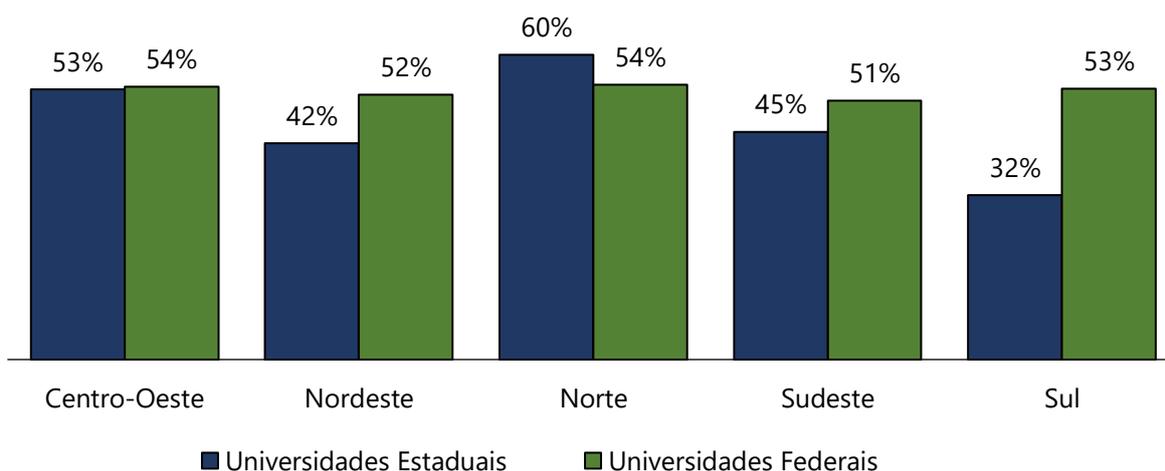
Fonte: GEMAA

As universidades federais apresentam melhores indicadores que as universidades estaduais em quase todos os quesitos ligados à implementação e ao aprimoramento das políticas de ação afirmativa. Há também diferenças quanto aos grupos de beneficiários, como mostra o gráfico 16. Destaca-se o fato de as universidades federais reservarem proporção maior de vagas de recorte racial e para pessoas com deficiência do que as universidades estaduais.

Gráfico 16: Proporção de reservas para grupos beneficiários nas federais e estaduais em 2019

Fonte: GEMAA

O gráfico 17 mostra que, no ano de 2019, havia mais políticas de ação afirmativa nas universidades federais do que nas estaduais em todas as regiões brasileiras, exceto na Norte. Essa discrepância foi maior na região Sul, na qual atinge a marca de 21%. A região Centro-Oeste é a única em que a proporção de reservas de vagas entre estaduais e federais é bastante próxima.

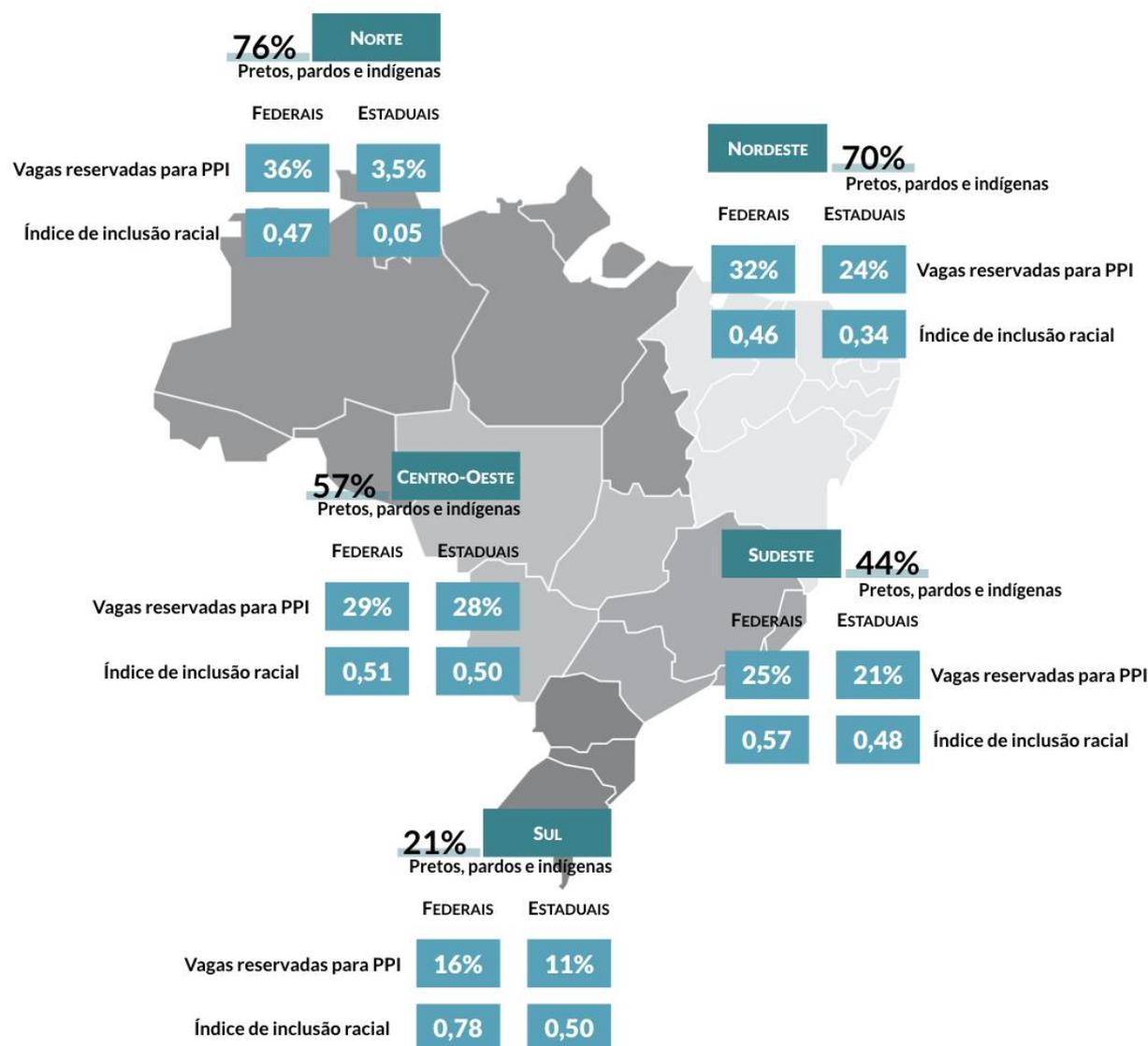
Gráfico 17: Percentual de reserva de vagas por região em 2019

Fonte: GEMAA

O Índice de Inclusão racial (IIR) avalia a eficácia inclusiva das políticas de ação afirmativa, pois expressa a grandeza das cotas raciais em relação à composição racial

da população em cada região brasileira. Seu cálculo tem como base a proporção de vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas (PPIs) nas universidades públicas de uma dada região do país dividida pela proporção total dessa parcela da população na mesma região, sempre de acordo com os dados demográficos do IBGE. Os resultados encontrados devem ser interpretados do seguinte modo: quanto mais próximo de 1 é o valor do IIR, mais a proporção de PPIs na universidade se aproxima da proporção na população em geral.

Figura 2: Composição racial, cotas para PPIs e IIR por região em 2019



Fonte: GEMAA, a partir dos dados do Censo 2010 (IBGE).

No caso das universidades federais, a região Sul confirma a liderança já observada na série de levantamentos do GEMAA, marcando em 2019 um índice de 0,78, com a região Sudeste, que é a segunda mais bem posicionada, apresentando um índice bem abaixo: 0,57.

As regiões Sul e Centro-Oeste lideram a inclusão de PPIs nas suas universidades estaduais em 2019 (0,50), índice bem próximo ao do Sudeste (0,48). O Sudeste, que no começo da nossa série de levantamentos marcava IIRs pífios, mudou consideravelmente seu perfil após a adoção de políticas de ação afirmativa por parte de suas universidades estaduais.

Quando se compara os índices de universidades federais e estaduais dentro de uma mesma região, nota-se que eles se encontram em pé de igualdade no Centro-Oeste, ao passo que na região Norte eles são afastados por larga diferença: as universidades federais marcam 0,47 e as estaduais 0,05. Isso é digno de nota, uma vez que ambas as regiões abrigam muitas comunidades de povos tradicionais e que o Norte é a região com a maior proporção de população não branca do país. Somente a partir desses dados, não podemos determinar as causas de tal situação.

A comparação mostra a diferença que a política federal faz quando o arranjo político local entre elites no comando das instituições de ensino superior públicas, movimentos sociais e forças políticas não demonstra abertura para demandas de inclusão social e racial.

Considerações finais

Nas universidades públicas brasileiras, as ações afirmativas chegaram a 2019 estando mais avançadas nas universidades federais do que nas estaduais, uma tendência que observamos há mais de uma década, a despeito de o processo ter sido historicamente originado nas estaduais. Em comparação com as universidades estaduais, elas incluem uma cesta mais diversa de beneficiários (pretos, pardos, indígenas, pessoas com deficiência e quilombolas). Nessas instituições, tais grupos também estão melhores representados do ponto de vista regional, característica importante para avaliar a distribuição da política de cotas pelo país. Em uma das poucas vantagens que possuem, as universidades estaduais reservam, no geral, mais vagas do que as federais especificamente na região Norte, mas com pouca ênfase em cotas com recorte racial.

Em 2019, nas universidades federais, a proporção de vagas reservadas cresceu apenas 0,7% em relação ao ano anterior, ao passo que, no mesmo intervalo, as vagas para ampla concorrência aumentaram 1%. As universidades estaduais seguem em sentido diverso: em 2019, as vagas reservadas receberam um incremento de 7% comparativamente ao ano anterior, ao passo que, no mesmo intervalo temporal, há 6% a menos de vagas destinadas à ampla concorrência.

Chama atenção o fato de que em 2019, nas universidades federais, as reservas de vagas para pessoas com deficiência decresceram 33% comparativamente ao ano anterior, enquanto, nas estaduais, elas cresceram 32%. Como visto, isso se deve ao fato de o IBGE ter reclassificado a categoria de acordo com as diretrizes do Grupo de Washington, o que, na prática, diminuiu vertiginosamente o número daqueles que podem ser considerados como pessoas com deficiência no país. Embora os representantes do IBGE tenham tomado essa decisão para adequar os dados aos parâmetros comparativos internacionais, trata-se do caso clássico em que uma política externa se sobrepõe à realidade local, prejudicando-a. Vale a pena acompanhar como os movimentos sociais reagirão a essa decisão aparentemente técnica, mas que gera profundos impactos políticos em diversos âmbitos, dentre os quais, no ensino superior público brasileiro.

Em 2019, primeiro ano do governo de Jair Bolsonaro, as universidades públicas já passavam por grandes dificuldades financeiras devido a sucessivos cortes de verbas. Isso afeta diretamente as ações afirmativas em diferentes esferas: desde o desenho destas políticas, passando por sua implementação e chegando até questões relativas às políticas de assistência estudantil e de permanência nas universidades.

A despeito dos enormes retrocessos que vêm ocorrendo em nosso país nos últimos anos, as políticas de ação afirmativa, em seus diferentes arranjos, têm resistido como ferramentas de inclusão social. Esse é um sinal da solidez institucional dos nossos sistemas públicos de educação superior, da mobilização de parcelas da sociedade civil organizada e da própria cultura universitária, que se transformou enormemente com o advento das cotas. Há, contudo, sinais preocupantes no horizonte. O risco da revisão da Lei de Cotas sob um Congresso altamente conservador e um executivo de extrema-direita parece ter sido repellido por ora, mas ainda tramitam no Congresso projetos legislativos que pretendem abolir a ação afirmativa ou banir o seu critério racial, preservando somente o social. Esses projetos,

apresentados por parlamentares simpáticos ao Governo Bolsonaro, são baseados em uma retórica democrata racial negacionista que já foi derrotada no debate público anterior a 2012, mas que agora ensaia um retorno, inclusive com o apoio de alguns órgãos de imprensa.

Há dois aspectos fundamentais em todos os debates relativos a políticas públicas, os normativos (ou morais) e os empíricos. No debate normativo, discutimos se é justo adotar uma política e no debate sobre a empiria tentamos determinar quais são os fatos reais que afetam tal política, analisando o status quo antes de sua aplicação e os efeitos que ela gera depois de implementada. Por meio do presente levantamento, buscamos contribuir para o entendimento das políticas de ação afirmativa nas universidades públicas, produzindo dados empíricos sobre seu funcionamento e revelando os seus principais resultados. Acreditamos ser essa uma tarefa fundamental para qualquer discussão esclarecida sobre o assunto, mesmo que ela seja de ordem normativa. Podemos sim concluir que uma política é normativamente justa, mesmo que seus resultados sejam subótimos. É, contudo, difícil, senão equivocado, fazer argumentos normativos sólidos sobre políticas públicas sem o conhecimento de seu real funcionamento e resultados. Esse erro foi repetidamente cometido ao longo do debate público sobre ação afirmativa racial que se desenrolou na primeira década do século, quando muitos opositores dessa iniciativa se fiaram em fantasias e quimeras acerca de seus efeitos. Só podemos esperar que isso não se repita.

Referências bibliográficas

Braz, Laís; Eurístenes, Poema; Freitas, Jefferson B. de; Santos, Airton. (2019) **Ações afirmativas e desempenho acadêmico: uma análise da Universidade Federal do Piauí**. Texto para Discussão GEMAA, IESP-UERJ, pp. 1-22.

Candido, Marcia Rangel; Flor, Juliana; Freitas, Jefferson Belarmino de. (2020). **Desigualdades entre diretores(as) roteiristas e personagens de filmes nacionais de grande público**. Boletim GEMAA no 7, IESP-UERJ, pp. 1-10.

Candido, Marcia Rangel; Vieira, Lidiane. **Negros nos jornais brasileiros. Infográfico GEMAA, IESP-UERJ**. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/infografico/negros-nos-jornais-brasileiros/>. Acessado em: dezembro de 2020.

Campos, Luiz Augusto; Felix, Marcelle. **Diversidade racial e de gênero na publicidade brasileira das últimas três décadas (1987-2017)**. Infográfico GEMAA, IESP-UERJ. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/infografico/diversidade-racial-e-de-genero-na-publicidade-brasileira-das-ultimas-tres-decadas-1987-2017/>. Acessado em: dezembro de 2020.

Cross, Di; Thomson, Simon & Sinclair, Alexandra. (2017). **Research in Brazil: a report for CAPES by Clarivate Analytics**.

Freitas, Jefferson Belarmino de; Portela, Poema E.; Feres Júnior, João; Bessa, Águida; Nascimento, Vivian. (2020). **Políticas de ação afirmativa nas universidades federais e estaduais (2013-2018)**. Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ p. 1-33.

Freitas, Jefferson Belarmino de; Portela, Poema E.; Feres Júnior, João; Sá, Izabele; Lima, Louise. (2021). **Políticas de Ação Afirmativa para quilombolas nas universidades públicas brasileiras (2019)**. Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ p. 1-48.

IBGE. (2017). **Nota Técnica. Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington**, n.p.

Lima, Marcia. (2010). **Ações afirmativas no governo Lula**. In: Novos Estudos, n^o87, pp. 77-95.

Machado, Marcell; Bessa, Águida; Feres Júnior, João. (2017). **Evolução da Lei n. 12.711 nas universidades federais (2003-2017)**. Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, pp. 1-21.

Machado, Marcell; Eurístenes, Poema; Feres Júnior, João. (2018). **Políticas de ação afirmativa nas universidades estaduais (2017)**. Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, pp. 1-26.

Penha-Lopes, Vânia. (2007). **Cotas universitárias e identidade racial: o caso dos primeiros cotistas da UERJ**. In: Cadernos Penesb, n. 9, pp. 127-155.

Venturini, Anna Carolina. (2015) **O Programa de Inclusão Social da USP (INCLUSP)**. Textos para discussão GEMAA, IESP-UERJ, n. 9, pp. 1-17.

Venturini, Anna Carolina & Feres Júnior, João. (2016). **Onze anos da ação afirmativa sem cota da UNICAMP**. Textos para discussão GEMAA, IESP-UERJ, n. 11, pp. 1-24.

Como citar

Freitas, Jefferson B. de; Portela, Poema E.; Feres Júnior, João; Sá, Izabele; Lima Louise; Flor, Juliana. As Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Federais e Estaduais (2003-2019). Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, 2021, p. 1-33.