

Ações Afirmativas no Ensino Superior: Avanços e Desafios na Unipampa

Vitória Vasconcellos da Luz¹

Resumo: As ações afirmativas são políticas públicas que buscam reparar desigualdades históricas enfrentadas por grupos socialmente marginalizados, como negros, indígenas, pessoas com deficiência e de baixa renda. Essas políticas visam promover maior inclusão e equidade em áreas fundamentais, como educação, mercado de trabalho, saúde e participação política. No contexto do ensino superior, as ações afirmativas têm como foco ampliar o acesso de minorias às universidades públicas, reconhecendo os impactos de fatores socioeconômicos, culturais e estruturais na exclusão desses grupos. Esta pesquisa analisa a implementação das ações afirmativas na Universidade Federal do Pampa (Unipampa), que, desde a vigência da Lei nº 12.711/2012, reserva 50% de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas. Dentro dessa reserva, há critérios específicos voltados para pessoas de baixa renda, autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e com deficiência. O processo de seleção é supervisionado por comissões de validação, que atuam para garantir a transparência, o rigor e a justiça na ocupação dessas vagas, tanto nos cursos de graduação quanto de pós-graduação. Apesar dos avanços institucionais e do cumprimento da legislação, a principal dificuldade enfrentada ainda é a garantia da permanência dos estudantes beneficiados. A promoção de um ambiente acadêmico inclusivo, que valorize a diversidade e combatá o racismo estrutural, é fundamental para o sucesso dessas políticas. A análise aponta que a Unipampa tem se esforçado para avançar nesse campo, mas ainda são necessárias medidas que fortaleçam o apoio aos estudantes pertencentes aos grupos historicamente excluídos, assegurando não apenas o acesso, mas também o pertencimento e a conclusão dos estudos.

Palavras-Chave: Ações afirmativas; Ensino superior; Inclusão social; Políticas públicas; Unipampa

Introdução

A fim de garantir que todas as pessoas tenham a oportunidade de explicitar as suas potencialidades sem sofrer violência ou discriminação, a ética emancipatória dos direitos humanos exige uma mudança social. É a ética que acredita que todos merecem o mesmo tratamento e respeito, e que todos têm o direito de desenvolver suas potencialidades humanas de forma livre, independente e plena (PIOVESAN, 2008). Os direitos humanos, por outro lado, não são construídos ao longo da história, eles representam a história de uma batalha por meio de processos que criam e consolidam áreas de luta pela dignidade humana. Ainda segundo Piovesan (2008) ao olhar para a construção histórica dos direitos humanos, é evidente que a proteção inicial desses direitos foi marcada pela tônica do medo das diferenças, tratando o “outro” como um ser menor em dignidade e direitos, destaca-se aqui a enorme violação de direitos humanos que foi a escravidão, além de outras práticas de intolerância ainda tão presentes na sociedade.

É nesse contexto que se afirma a chamada igualdade formal, a igualdade geral, genérica e abstrata, sob o lema de que "todos são iguais perante a lei". Contudo, é insuficiente tratar os indivíduos iguais genericamente, sem a necessária especificação para que os sujeitos sejam vistos considerando suas especificidades (SANTOS;

¹Analista de Sistemas, especialista em Informática da Educação e Educação Especial, mestra em Ensino; Assessora de Tecnologia, Comunicação e Acessibilidade da Pró-Reitoria de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) e Membro do NEABI Oliveira Silveira da Unipampa – campus Bagé; E-mail: vitorialuz@unipampa.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1920-6880>

FREIRE, 2022). Nessa ótica, determinados sujeitos de direitos, ou determinadas violações de direitos, exigem uma resposta específica e diferenciada. De acordo com Gaia et al. (2021) ao lado do direito à igualdade, surge, também, como direito fundamental, o direito à diferença, garantindo o respeito à diferença e à diversidade dos indivíduos.

Segundo Gomes (2005, p. 49):

Ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. São políticas criadas para buscar corrigir desigualdades históricas sistemáticas e persistentes enfrentadas por grupos sociais discriminados ao longo do tempo.

Estas ações têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.

Em nossa Constituição ao conceber todos os cidadãos como “iguais perante a lei”, o Estado se torna responsável pela garantia da inviolabilidade do direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade, bem como o direito à educação, saúde, alimentação, moradia, trabalho, transporte e lazer, dentre outros direitos denominados de “direitos sociais” (BRASIL, 1988).

A Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, estabelece no Art. 1º que as instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação (MEC) reservem:

em cada processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (BRASIL, 2012, Art. 1º).

As vagas reservadas pela Lei de Cotas são divididas em categorias, as quais contemplam estudantes oriundos de escolas públicas: baixa renda, com deficiências, autodeclarados(as) pretos(as), pardos(as) ou indígenas. Sendo metade para estudantes de escolas públicas com renda familiar bruta igual ou inferior a um salário mínimo e meio per capita e metade para estudantes de escolas públicas com renda familiar superior a um salário mínimo e meio (FERNANDES, 2022). Em ambos os casos deve ser considerado o percentual mínimo correspondente ao da soma de pretos, pardos e indígenas no estado, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Conforme Da Silva (2020) as ações afirmativas nas universidades públicas representam uma possibilidade de superação das desigualdades históricas em termos de acesso ao ensino superior, calcadas em fatores socioeconômicos, culturais e políticos. Estas ações foram conquistas importantes no âmbito das políticas sociais que mudaram o perfil da comunidade acadêmica na Educação Superior brasileira nas últimas duas décadas (JORGE et al., 2021). Esse artigo tem por objetivo apresentar um resgate histórico acerca das realizações da Universidade Federal do Pampa - Unipampa – referentes às políticas de ações afirmativas desde a implantação até a manutenção destas políticas refletindo sobre os avanços e limites institucionais. Através de pesquisas bibliográficas em documentos institucionais é possível apresentar a história

de como se deu a implementação e continuidade das políticas de ações afirmativas na Unipampa reconhecendo os avanços e desafios a nível institucional.

O caso da Universidade Federal do Pampa

Conforme levantamento do ano de 2012, a Universidade Federal do Pampa (Unipampa) prioriza 50% do total de vagas, em cada curso, para ações afirmativas pelo sistema de cotas, distribuídas, naquele ano, da seguinte maneira: 6% para candidatos com necessidades educacionais especiais; 30% para candidatos que tenham cursado o ensino médio integralmente em escolas públicas; 10% para candidatos autodeclarados negros que tenham cursado o ensino médio integralmente em escolas públicas; e 4% para candidatos indígenas que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Esse dado demonstra que desde o ano de promulgação da Lei que regulamenta o sistema de cotas nas instituições de ensino superior a Universidade Federal do Pampa já deu início a implantação desta política em seu processo seletivo, reservando os percentuais apresentados na lei para os estudantes com os perfis definidos. Destaca-se aqui, porém, que nesse período a documentação exigida para o ingresso de estudantes negros, pretos e pardos, era apenas a autodeclaração assinada pelo candidato no ato da inscrição.

Porém, com a edição da Portaria nº 4 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão de 06 de abril de 2018 a instituição passou a instrumentalizar seus servidores Técnicos Administrativos e Professores para comporem as Comissões de Heteroidentificação, tornando o processo de ingresso via autodeclaração mais eficiente. A partir de 2018, para candidatos/as autodeclarados/as negros/as (pretos/as ou pardos/as), o procedimento realizado é o da “heteroidentificação” que é complementar à autodeclaração e que consiste na percepção social de outros/as, além da própria pessoa, para a identificação étnico-racial.

O procedimento de heteroidentificação, na Unipampa, pode acontecer presencialmente ou de forma on-line, de acordo com as regras estipuladas no edital. Durante o procedimento de heteroidentificação, somente são considerados os aspectos fenotípicos do/a candidato/a, ou seja, são considerados o conjunto de características visíveis como a cor da pele, aspecto do cabelo, aspecto do nariz, aspecto do lábio e formação da face. Já para os candidatos/as autodeclarados/as indígenas ou quilombolas, o procedimento consiste na verificação e validação de toda a documentação emitida pela liderança da comunidade que comprove sua residência ou pertencimento a comunidade indígena ou quilombola.

Conforme os relatórios de gestão dos anos de 2018 e 2019 da então Coordenadoria de Ações Afirmativas observa-se que esta coordenadoria direcionou esforços no sentido de que somente os sujeitos de direito tivessem acesso às Políticas de Ações Afirmativas na Unipampa. Desta forma, candidatos selecionados em 2018 passaram por comissões de verificação de veracidade de autodeclaração de raça/etnia e, em 2019, os candidatos passaram pelas Comissões de Heteroidentificação. Os servidores integrantes das comissões de heteroidentificação passaram por um processo de capacitação que resultou em um baixo número de recursos e judicialização referentes aos resultados da análise destas comissões.

Além disso, a partir de 2017, a Unipampa passou a oferecer vagas para indígenas por meio de um processo seletivo específico de ingresso nos cursos de graduação. No

processo seletivo específico de 2018, ampliou-se a oferta também para os moradores das comunidades quilombolas, tendo o total de 20 vagas do processo divididas igualmente entre os dois grupos. Vale ressaltar que o fator limitante para o número de vagas foi a questão orçamentária, conforme recursos financeiros disponibilizados pela pró-reitoria responsável pelo processo.

Mantendo o processo de capacitação aos servidores docentes e técnicos membros das comissões de heteroidentificação a instituição realizou em 2019 um uma ação de capacitação aos servidores de forma presencial em dois campi da universidade. Nesta oportunidade o ministrante da capacitação foi o professor Delton Aparecido Felipe, docente da Universidade Estadual de Maringá (UEM) no Paraná. O conteúdo central da formação abordou a análise do fenótipo das características étnico-raciais do candidato autodeclarado.

No ano de 2020, a então Coordenadoria de Ações Afirmativas recebeu o posto de Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão, com o objetivo de ser um órgão atuando para tratar/articular de forma ampla os diferentes tipos de inclusão no espaço universitário. Em março deste mesmo ano, foi decretado pelo Governo Federal o início do período de Pandemia pelo Novo Coronavírus SARS-CoV2, ocasionando a necessidade de distanciamento físico (para evitar a propagação do contágio da doença Covid-19) e, consequentemente, ao trabalho de forma remota. Por isso, desde esse período as atividades de processos seletivos específicos, procedimento e capacitação das comissão de heteroidentificação tiveram seu seguimento no formato virtual.

Atualmente, em 2024, a Universidade Federal do Pampa realizou a criação da Pró-reitoria de comunidades, ações afirmativas, diversidade e inclusão a qual atua buscando promover e construir políticas, práticas e cultura inclusiva que contribuem para o combate a qualquer forma de discriminação, preconceitos e violências em decorrência de condições étnico-racial, socioeconômica e cultural, identidade de gênero, orientação sexual e neuro diversidade, garantindo o respeito aos direitos humanos, às identidades, na busca pela consolidação de uma sociedade democrática, inclusiva e com justiça social.

Desafios e perspectivas

Todas as ações afirmativas implementadas nas universidades produzem enormes ganhos, não só imediatos e visíveis mas, principalmente, ganhos relacionados à ampliação do debate acerca de um tema anteriormente talvez nem mencionado: o racismo. Ao organizar as ações afirmativas no nível institucional, o objetivo é (re)significar as várias formas de discriminação étnico-racial que existem na sociedade brasileira, valorizando a história e a cultura das populações africanas, afro-brasileiras, indígenas e quilombolas.

A ocupação dessas vagas é feita com mais rigor e transparência através do trabalho de comissões de validação, garantindo o acesso a quem precisa e a credibilidade dos processos seletivos de ingresso de estudantes nos cursos de graduação e de pós-graduação da Universidade. O desafio no âmbito universitário envolve a garantia da permanência na instituição e a promoção da diversidade, educando para relações étnico-raciais mais respeitosas e combatendo o racismo estrutural. Através da análise proposta observa-se que a UNIPAMPA tem buscado avançar no cumprimento da legislação acerca das ações afirmativas no entanto faz-se ainda necessários a garantia de espaços para os segmentos historicamente

marginalizados do ensino superior para que se possa pensar estratégias que possibilitem a permanência dos discentes pertencentes ao público-alvo das ações afirmativas.

Desta forma, entende-se que passados onze anos do estabelecimento da Lei de reserva de vagas e seis anos da obrigatoriedade das Comissões de Heteroidentificação, a UNIPAMPA necessita manter-se atuante de maneira firme na capacitação de servidores técnicos e docentes representantes de cada um dos cursos de graduação, para atuar nos processos de acesso via de alunos autodeclarados pretos e pardos. Esse planejamento se faz necessário no sentido de a UNIPAMPA manter a tradição de que em seus processos é rara a judicialização por parte dos candidatos que não obtiveram sucesso no processo de acesso.

Necessário também destacar que desde a implantação das Políticas de Ações Afirmativas na UNIPAMPA houve um salto exponencial de alunos negros ingressando e colando grau em diferentes áreas do conhecimento. Porém, em termos de Planejamento Institucional ainda há muito por fazer para que se tenha na instituição um número representativo de alunos negros, ou seja, há que se pensar na adoção de ações e metas que permitam que em médio prazo e longo prazo consiga-se chegar a marca de 50% de alunos autodeclarados pretos e pardos em meio ao total absoluto de alunos.

A UNIPAMPA entende, ainda, que todas as ações de diferentes pró-reitorias necessitam estar alinhadas, ou seja, para que se tenha êxito na inclusão de pessoas autodeclaradas pretas e pardas é necessária a disponibilidade de recursos que permitam não somente o acesso, mas que também assegurem a permanência. Cabe ressaltar que muitos alunos que ingressam via ações afirmativas étnico-raciais possuem algum tipo de vulnerabilidade e, até mesmo, insegurança alimentar.

Também entende-se que a UNIPAMPA necessita qualificar as políticas de permanência e de combate a evasão e a retenção, além de incrementar as ações voltadas à saúde dos estudantes com maior potencial de vulnerabilidade social. Com relação a essas ações faz-se um destaque ao acompanhamento da saúde mental da comunidade acadêmica como um todo. Essa rede de apoio deve ser estendida também às lacunas de aprendizagem decorrentes da formação básica e que são necessários nos cursos de graduação. Entende-se também como fundamentação a participação do Núcleos de Estudos Afrobrasileiros e Indígenas (NEABIS) participando do acolhimento dos alunos autodeclarados pretos e pardos, indígenas e quilombolas, fornecendo uma maior e melhor segurança institucional no que tange a espaços da UNIPAMPA que sejam, efetivamente, antirracistas.

Em relação ao acesso de diferentes grupos étnicos ao ensino superior na Unipampa, é de extrema importância a ampliação do número de vagas ofertadas pelos editais de processo seletivo específicos para que os números ofertados seja padronizado correspondendo ao montante de vagas disponibilizadas pelos cursos de graduação nos diferentes Campi. Além disso, a abertura de vagas na pós-graduação para indígenas e quilombolas é uma medida de extrema importância para a promoção da equidade educacional e o desenvolvimento sustentável de suas comunidades. Diante disso, é importante a perspectiva da promoção de políticas de ações afirmativas para a inclusão de pretos, pardos, indígenas e quilombolas em seus programas de pós-graduação , regulamentado pela Lei nº 14.723 de 13 de novembro de 2023.

A universidade precisa, ainda, se adequar e capacitar seus servidores quanto à Lei nº 14.723 de 13 de novembro de 2023, que atualiza a Lei de Cotas, sendo necessária a adequação dos seus procedimentos. Além disso, com a determinação da legislação, a universidade deverá realizar o monitoramento da lei.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 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. Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm Acesso em: 16 ago. 2024.

CERQUEIRA-ADÃO, S. A. R. Relatório da Gestão 2018-2019 da Coordenadoria de Ações Afirmativas. Universidade Federal do Pampa, 2019. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1Xq8x28NumhlnQO53CwqCOnrWOgyUOIQq/view?usp=drive_link Acesso em: 20 ago. 2024.

DA SILVA, J. G. Etnografia de um direito: o estabelecimento de uma política de acesso de quilombolas à Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Antropologia e Arqueologia: Universidade Federal do Paraná, 2020.

ESTUDO 2 - ADAFI Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/adafi/estudo-2> Acesso em: 15 ago. 2024.

FERNANDES, C. M. Ações afirmativas como política de combate às desigualdades raciais e de gênero na educação superior brasileira: resultados das últimas décadas. **Novos Olhares Sociais**, v. 5, n. 1, p. 8–39, 2022.

GAIA, R. P. S; VITÓRIA, A. S; PEREIRA, J. A. G; SCORSOLINI-COMIN, F.. Ações afirmativas como garantia e direito à educação da população negra no Brasil. **Educação: Teoria e Prática**, v. 31, n. 64, p. 1–16, 2021.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da Ação Afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto dos. (org.). **Ações Afirmativas e combate ao racismo nas Américas.** Brasília: Ministério da Educação/ Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

JORGE, R. R.; SILVEIRA, M. I. C. M. da; SELBACH, J. F. Ações afirmativas na Universidade Federal do Pampa/RS: atuação e perspectivas de gestão. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S. I.], v. 13, n. 37, p. 636–651, 2021.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Estudos feministas**, v. 16, n. 3, p. 887–896, 2008.

Reserva de Vagas em 2012. ADAFI - Universidade Federal do Pampa. Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/adafi/reserva-de-vagas> Acesso em: 20 ago. 2024.

SANTOS, S. M; FREIRE, R. S. Acesso e permanência na educação superior como direito: sobre os impactos das políticas de assistência estudantil e ações afirmativas na UFOB. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 27, n. 2, p. 260–280, 2022.

SILVEIRA, M. I. C. M. da; **Relatório da Gestão 2020 da Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão**. Universidade Federal do Pampa, 2020. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1rSMkyR1PwAlp0czrDLcrxwLaA3-QZwms/view> Acesso em: 20 ago. 2024.

SILVEIRA, M. I. C. M. da; **Relatório da Gestão 2021 da Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão**. Universidade Federal do Pampa, 2021. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1oRDoBKExn0CDbYumQiHBANz2Mv3Jj_5/view Acesso em: 20 ago. 2024.

SILVEIRA, M. I. C. M. da; **Relatório da Gestão 2022 da Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão**. Universidade Federal do Pampa, 2022. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1Q4y0dr3-YnM7Dn9Ddl3bs4cXWRZea7Ep/view> Acesso em: 20 ago. 2024.