



AÇÕES AFIRMATIVAS: DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À EDUCAÇÃO SUPERIOR EM CURSO A DISTÂNCIA

AFFIRMATIVE ACTIONS: DEMOCRATIZATION OF ACCESS TO HIGHER EDUCATION IN DISTANCE COURSE

Dulcileia Marchesi Costa

Doutoranda do Programa em Cognição e Linguagem - Uenf
Professora do Instituto Federal do Espírito Santo
dulcileia.marchesi@ifes.edu.br

Roberta de Sousa Almeida

Doutoranda do Programa em Cognição e Linguagem - Uenf
Professora do Instituto Federal do Espírito Santo
roberta.almeida@ifes.edu.br

Solimara Ravani de Sant`Anna

Doutoranda do Programa em Cognição e Linguagem - Uenf
Professora do Instituto Federal do Espírito Santo
solimara@ifes.edu.br

Shirlena Campos de Souza Amaral

Doutora em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense
Professora do Programa em Cognição e Linguagem - Uenf
shirlenacsa@gmail.com

Resumo - No contexto escolar, as ações afirmativas têm como objetivo assegurar o acesso ao ensino das classes historicamente menos favorecidas. Neste sentido, o papel das instituições de ensino superior é primordial para a implantação do sistema de cotas. Legalmente, em 2016, tornou-se obrigatório que as instituições públicas de ensino adotassem políticas afirmativas nos cursos de pós-graduação. Assim, a instituição *locus*

da pesquisa publicou normativas internas para reserva de vagas. Este estudo teve como objetivo analisar as normativas e os editais publicizados em 2019 e 2020, que prevêem reservas de vagas implementadas nos processos seletivos de um curso de pós-graduação a distância, no nível de aperfeiçoamento, em uma instituição pública de ensino, bem como, verificar o acesso dos candidatos pretos, pardos e indígenas (PPI) e pessoas com deficiência (PcD). Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica qualitativa, processo investigativo com ênfase no estudo documental de fontes oficiais, para compreensão de como a instituição contempla o sistema de cotas. Durante o processo de pesquisa, dialogou-se com Moehlecke (2002), Piovesan (2005), Feres Júnior (2018), Pereira et al (2020). Verificou-se que os processos seletivos disponibilizaram vagas em percentuais mínimos de 5% das vagas para PcD e 25% das vagas para PPI. Observou-se que o acesso de candidatos pretos e pardos foi superior ao definido na normativa institucional. Houve um número reduzido de inscritos PcD e indígenas, o que resultou na ausência de indígenas contemplados nos processos seletivos, e no registro do percentual mínimo de 5% para PcD nos semestres 2019/1 e 2020/2 e inexistência desses candidatos no semestre 2020/1. Concluiu-se que a instituição implementou políticas de ações afirmativas que oportunizou o acesso à educação de pessoas com deficiência, pretos, pardos e indígenas.

Palavras-chave: Ação Afirmativa. Acesso à Educação. Inclusão Social. Processo Seletivo.

Abstract – In the school context, affirmative actions aim to ensure access to education for historically disadvantaged classes. In this sense, the role of higher education institutions is essential for the implementation of the quota system. Legally, in 2016, it became mandatory for public educational institutions to adopt affirmative policies in graduate courses. Thus, the research locus institution published internal regulations for the reservation of vacancies. This study aimed to analyze the regulations and public notices published in 2019 and 2020, which provide for reservations of vacancies implemented in the selection processes of a distance postgraduate course, at the level of improvement, in a public educational institution, as well as , verify the access of black, brown and indigenous candidates (PPI) and people with disabilities (PwD). Therefore, a qualitative bibliographic research was developed, an investigative process with emphasis on the documentary study of official sources, to understand how the institution contemplates the quota system. During the research process, a dialogue was held with Moehlecke (2002), Piovesan (2005), Feres Júnior (2018), Pereira et al (2020). It was found that the selection processes made vacancies available in minimum percentages of 5% of vacancies for PwD and 25% of vacancies for PPI. It was observed that the access of black and brown candidates was higher than that defined in the institutional regulations. There was a reduced number of PwD and indigenous applicants, which resulted in the absence of indigenous people included in the selection processes, and the registration of the minimum percentage of 5% for PwD in the 2019/1 and 2020/2 semesters and the absence of these candidates in the 2020/1 semester. It

was concluded that the institution implemented affirmative action policies that provided access to education for people with disabilities, black, brown and indigenous people.

Keywords: Affirmative Action. Access to Education. Social Inclusion. Selective Process.

1. Introdução

A ação afirmativa nasce em um contexto de diferenças a serem suplantadas, a partir da atuação positiva do Estado na instituição de políticas públicas que tenham o condão de superá-las. Neste sentido, Piovesan (2005, p. 49) destaca que “as ações afirmativas cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático de assegurar a diversidade e a pluralidade social”.

As políticas de ação afirmativa também são designadas como política de cotas, reserva de vagas, ação compensatória e discriminação positiva (MOEHLECKE, 2002, p. 198) e “têm como objetivo não apenas coibir a discriminação do presente, mas sobretudo eliminar seus efeitos psicológicos, culturais e comportamentais da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar” de forma estrutural na sociedade (GOMES, 2001, p. 136).

No Brasil, “de fato convivemos com a discriminação e convivemos com o preconceito” (CARDOSO, 1997, p.13). Daí o cabimento das ações afirmativas, como a “realização da igualdade de oportunidades, por meio da imposição de cotas rígidas de acesso de representantes de minorias a determinados setores do mercado de trabalho e a instituições educacionais” (GOMES, 2001, p. 134).

O avanço normativo no Brasil, quanto ao acesso à educação e às ações afirmativas, remonta ao texto constitucional de 1988, mas, só em 2012, com a vigência da Lei nº 12.711, Lei das Cotas, é que as instituições de ensino superior federais passaram à reserva de vagas para aluno de escolas públicas, de baixa renda, e negros, pardos e índios. A reserva para as pessoas com deficiência deu-se com a Lei n.º 13.146 de 2015. No que concerne às ações afirmativas no âmbito da pós-graduação, objeto da presente pesquisa, o processo foi ainda mais lento, com a obrigatoriedade da adoção das políticas afirmativas para inclusão de pretos, pardos, indígenas (PPI) e pessoas com deficiência (PcD), em 2016, e a revogação da

obrigatoriedade, em 2020, o que foi revisto no contexto legislativo e tornado sem efeito.

Ainda que na condição transitória da não obrigatoriedade, a instituição de ensino *locus* da análise documental da pesquisa decidiu por manter normativas quanto às reservas de vagas no curso de pós-graduação. Assim, este artigo tem como objetivo analisar as normativas e os editais publicizados em 2019 e 2020, que prevêem reservas de vagas implementadas nos processos seletivos de um curso de pós-graduação a distância, no nível de aperfeiçoamento, em uma instituição pública de ensino, bem como, verificar o acesso dos candidatos pretos, pardos e indígenas (PPI) e pessoas com deficiência (PcD).

2. Histórico Legal das Ações Afirmativas no Brasil e na Instituição de Ensino

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que conglomerava as leis fundamentais do país, lei máxima e obrigatória destinada aos cidadãos, que dá base a todas as outras normas do ordenamento jurídico e preza pelos direitos e deveres de todos, dispõe acerca da igualdade dos sujeitos e acerca de garantias para que ela seja promovida.

Estão previstos, por exemplo, os direitos referentes ao mercado de trabalho para mulheres e pessoas com deficiência, direitos sociais art. 7º, inciso XX, "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei"; e no artigo 37, inciso VIII, "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão" (BRASIL, 1988). Outras são as previsões legais que registram as minorias como interesse, tais como mulheres, pessoas com deficiência, negros, índios, etc. O foco é justamente que se promova o desenvolvimento social.

A partir do artigo 205, a Carta Magna destaca a relevância do tema, como sendo um "direito de todos e dever do Estado e da família", com vistas ao "pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho". Ainda, no artigo 206, estabelece como princípio a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola. Destaca-se que "o acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo" (§ 1º, inciso VII, art. 208 da CF), ou seja, é um direito intrínseco ao sujeito. No mesmo sentido, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, LDB, Lei n.º 9.394, de 1996, corrobora com o texto constitucional em diversas disposições, entre as quais do artigo 3º.

Boaventura Souza Santos (2001) aponta que a relação entre a questão de classe e a questão étnico-racial está no interior da produção de desigualdades sociais, próprias do capitalismo. As sociedades capitalistas têm base na desigualdade social. As políticas de igualdade de oportunidades, inseridas nos sistemas nacionais de educação, saúde e segurança social tendem a reduzir as desigualdades sociais (SANTOS, 2001).

Para Maciel (1997) não há dúvida de que se não tivesse havido discriminação econômica, não teria havido exclusão social, e afirma que:

"Terminamos todos escravos do preconceito, da marginalização, da exclusão social e da discriminação que caracterizam, ainda hoje, o dualismo social e econômico do Brasil [...]. É chegada a hora de resgatarmos esse terrível débito que não se inscreve apenas no passivo da discriminação étnica, mas sobretudo na quimérica igualdade de oportunidades virtualmente asseguradas por todas as nossas Constituições aos brasileiros e estrangeiros que vivem por aqui". (MACIEL, 1997, p.19)

Assim, a partir da década de 90, já sob a égide da Carta de 88, tem-se o registro da primeira ação afirmativa no Brasil, na década de 90, com a publicação da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabeleceu as normas para as eleições e a garantia da candidatura de pelo menos 30% de mulheres, ou seja, "cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo" (BRASIL, 1997).

Em 1996, foi lançado o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH), Decreto nº 1.904, que estabeleceu como objetivo "desenvolver ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas

de tecnologia de ponta", "formular políticas compensatórias que promovam social e economicamente a comunidade negra" e "apoiar as ações da iniciativa privada que realizem discriminação positiva" (BRASIL, 1996, p. 27). Atualmente está em vigor o Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009, que aprovou o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3).

Em 1999, o Decreto nº 3.298 instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e garantiu o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, através da reserva de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos às pessoas com deficiência, assegurando-lhes igualdade de condições para concorrerem com os demais candidatos a todas às vagas. Recentemente, foram revogados os artigos 37 a 43, pelo Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que trata da reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, como a criação de incentivos a pesquisas e estudos voltados às relações étnicas, aos quilombos e às questões pertinentes à população negra e, o apoio a grupos e núcleos de pesquisa em temáticas de interesse da população negra nos programas de pós-graduação.

Em 2012, o Plenário do Supremo Tribunal Federal considerou a constitucionalidade das Políticas de Ações Afirmativas na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental ADPF nº 186 (BRASIL, 2012).

Muito embora haja íntima relação entre as políticas de prioridade no mercado de trabalho e educação, o foco desta pesquisa é o contexto da reserva de vagas nos processos educacionais, cujo expoente normativo é a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que reserva o mínimo de 50% (cinquenta por cento) das vagas para o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio para estudantes provenientes de escolas públicas, contemplando percentual de reserva de vagas para candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição.

Ainda em 2012, a Lei nº 12.711 foi regulamentada pelo Decreto nº 7.824, que explicitamente coloca em seu art. 5º, § 3º, que "as instituições federais de educação poderão, por meio de políticas específicas de ações afirmativas, instituir reservas de vagas suplementares ou de outra modalidade" (BRASIL, 2012).

Posteriormente, no mesmo ano, foi publicada a Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012, que dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2011; e a Portaria Normativa MEC nº 21, de 5 de novembro de 2012, que dispõe sobre o Sistema de Seleção Unificada - Sisu.

Dando continuidade às políticas afirmativas na educação, a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, reservou aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Esta Lei também prevê, no artigo 30, a tradução completa do edital e de suas retificações para a Língua Brasileira de Sinais (Libras), nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas (BRASIL, 2015).

Em 2016, foi publicada a Lei nº 13.409, que altera a Lei nº 12.711/2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

A Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, estabeleceu que as Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, teriam que apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e

pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação como Políticas de Ações Afirmativas.

Neste sentido, a instituição pública de ensino, cujos documentos se apreciam nesta pesquisa, publicou a Resolução do Conselho Superior nº 10, de 27 de março de 2017, que regulamenta a adoção de ações afirmativas nos cursos e Programas de pós-graduação, com foco na inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência. Nesta Resolução, do total de vagas disponíveis em cada processo seletivo dos cursos e programas de pós-graduação, fica reservado o mínimo de 25% das vagas para candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) e indígenas, e o mínimo de 5% das vagas para candidatos com deficiência.

Cabe destacar que os candidatos pretos, pardos, indígenas e com deficiência concorrem concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, conforme classificação no processo seletivo, assim como aduz a normativa federal. Além disso, os candidatos supracitados que forem aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

A inclusão da reserva de vagas para as pessoas com deficiência nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio se deu com o Decreto nº 9.034, de 20 de abril de 2017, que alterou o Decreto nº 7.824/2012, que regulamenta a Lei nº 12.711/2012.

A Portaria Normativa MEC nº 09, de 05 de maio de 2017, alterou a Portaria Normativa MEC nº 18/2012, e a Portaria Normativa MEC nº 21/2012, para o estabelecimento de critérios e de reserva de vagas para a inclusão das pessoas com deficiência. Posteriormente a Portaria MEC nº 1.117, de 01 de novembro de 2018, também alterou a Portaria Normativa MEC nº 18/2012 e a Portaria Normativa MEC nº 21/2012, definiu pessoa com deficiência, aquela que, consoante a Linha de Corte do Grupo de Washington, tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, bem como estabeleceu demais critérios para as ações afirmativas desse público.

Em 2018, a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento,

Desenvolvimento e Gestão publicou a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril, regulamentando o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

Em 2019, a instituição de ensino foco desta pesquisa publicou a Resolução do Conselho Superior nº 61, de 13 de dezembro de 2019, que instituiu a Comissão Permanente de Verificação da Autodeclaração (CPVA), bem como, estabeleceu e regulamentou procedimentos e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração em processo seletivo discente.

Em 2020, foi publicada a Portaria do MEC nº 545, que revogou a Portaria Normativa MEC nº 13, de 11 de maio de 2016, que prevê as cotas nos cursos de pós-graduação. Neste contexto, a instituição pública de ensino *locus* da pesquisa tornou pública, em seu sítio eletrônico, a manutenção das ações afirmativas como prerrogativa de inclusão, baseado na autonomia universitária, na Resolução do Conselho Superior nº 10, de 27 de março de 2017, e em razão das ações iniciadas e que estão em pleno funcionamento na instituição. Ainda em 2020, a Portaria do MEC nº 559 tornou sem efeito a anterior e retornou a condição de obrigatoriedade da reserva de cotas.

Posteriormente, novos procedimentos foram estabelecidos na heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, por meio da Portaria da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal e da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia - SGP/SEDGG/ME nº 14.635, de 14 de dezembro de 2021, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais. Esta portaria altera o artigo 11 da Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018. Assim, o “candidato cuja autodeclaração não for confirmada em procedimento de heteroidentificação concorrerá às vagas destinadas à ampla concorrência” (BRASIL, 2021, p. 85).

Para Piovesan (2005) existem três vertentes no que tange à concepção da igualdade:

“a) igualdade formal, reduzida à fórmula "todos são iguais perante a lei" (que no seu

tempo foi crucial para a abolição de privilégios); b) igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios)". (PIOVESAN, 2005, p.47)

Piovesan (2005, p. 49) também destaca que para assegurar a igualdade “faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias capazes de estimular a inserção e a inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.” De forma complementar, Feres Júnior (2007), destaca que o argumento de justiça social, que foca na desigualdade do presente, é suficiente para se justificar ações corretivas, bem como pode ser facilmente combinado ao argumento de reparação histórica para os descendentes de africanos e indígenas no Brasil.

Moehlecke (2002) identificou três tipos principais de ações afirmativas no Brasil:

“a) as aulas de complementação, que envolveriam cursos preparatórios para o vestibular e cursos de verão e/ou de reforço durante a permanência do estudante na faculdade; b) financiamento de custos, para o acesso e permanência nos cursos, envolvendo o custeio da mensalidade em instituições privadas, bolsas de estudos, auxílio-moradia, alimentação e outros; c) mudanças no sistema de ingresso nas instituições de ensino superior, pelo sistema de cotas, taxas proporcionais, sistemas de testes alternativos ao vestibular”. (MOEHLECKE, 2002, p.207)

Feres Júnior et al. (2018, p. 19) definem cotas como a reserva de uma porcentagem ou número fixo de postos disponíveis para serem preenchidos por beneficiários pertencentes a determinado grupo, enquanto a ocupação dos postos ou vagas restantes é decidida de acordo com as formas tradicionais de competição.

3. Metodologia

O estudo tem caráter qualitativo, com ênfase no estudo documental. Realizou-se uma pesquisa documental bibliográfica, sobre a observação da reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) e pretos, pardos e indígenas (PPI) em um curso de pós-graduação, no nível de aperfeiçoamento, bem como das etapas inerentes à trajetória para implementação desta reserva de vagas.

Para Gil (1991) a pesquisa bibliográfica é aquela “desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Ainda, segundo Mattar e Ramos (2021, p. 129) a “[...] pesquisa na internet pode ser considerada pesquisa documental, pois lida também com documentos, agora disponíveis on-line”.

O estudo foi organizado em quatro etapas. Sendo:

- 1) a realização de um estudo documental bibliográfico com o panorama normativo das reservas de vagas, considerando um curso de aperfeiçoamento de uma instituição de ensino público;
- 2) o exame dos documentos normativos que contextualizam o papel do MEC no processo das ações afirmativas. Recorreu-se para tanto, as fontes oficiais do Ministério, para compreensão de como se dá o entendimento em relação às cotas;
- 3) a coleta dos dados das ofertas de um curso de aperfeiçoamento do sítio eletrônico de uma instituição de ensino público, no período de 2019 a 2020. O curso é totalmente a distância, formado por três disciplinas, tem a carga horária total de 180 horas e tem como objetivo formar professores para atuarem na modalidade educacional a distância;
- 4) e por fim, a análise dos resultados da seleção dos candidatos do público externo.

Este estudo trata de uma mudança no sistema de ingresso em uma instituição de ensino superior, pelo sistema de cotas, para garantir o acesso às pessoas com deficiência, pretos, pardos e indígenas. O processo de seleção deu-se por sorteio e não foram realizadas provas de mérito.

A opção pelo sorteio público justificou-se pela não imposição de mais um obstáculo aos candidatos, já que permitiu que as pessoas em diferentes condições sociais e econômicas tivessem idênticas oportunidades e condições de acesso à pós-graduação, no nível de aperfeiçoamento, na instituição pública.

Neste sentido, entende-se que a aleatoriedade do sorteio se dá em igualdade de condições. Diferente seria, pois, se fosse adotada a exigência de provas ou de provas e títulos, já que o mérito dos que tiveram acesso à educação de maior

qualidade poderia se sobressair, e perpetuar-se o ciclo das desigualdades de oportunidades. A meritocracia tenderia a manutenção dos efeitos das desigualdades da sociedade, ao invés de diminuir o desequilíbrio social e promover a igualdade material defendida pela Constituição Federal.

O mérito, hierarquização baseada nos méritos pessoais de cada indivíduo, passa a não ser uma forma justa de seleção quando não se tem condições semelhantes. Teria que se partir da premissa das oportunidades semelhantes para todos, com condições idênticas, para que fosse possível avaliar o indivíduo quanto a sua capacidade, ou seja, para que possa fazer uma análise fria de mérito, é necessária uma conjectura de que todos iniciaram do mesmo ponto de partida e em condições iguais (BARBOSA, 2003).

A seleção dos candidatos ocorreu através de duas etapas, em 2019 e no primeiro semestre de 2020, que foram: a) sorteio, a partir do qual foi possível ordenar a classificação dos candidatos, tendo participado da etapa os considerados habilitados com inscrição válida e documentação anexada; b) e análise de documentos, etapa realizada quanto aos candidatos sorteados até o número limite de vagas ofertadas, com o fim de verificação de atendimento dos critérios do edital. A partir do segundo semestre de 2020, o processo seletivo ocorreu em três etapas, ou seja, além das etapas de sorteio e de análise dos documentos dos candidatos, foi instituído o procedimento complementar de verificação da autodeclaração, ou heteroidentificação, para os candidatos inscritos para as vagas PPI e PcD.

Para o procedimento de verificação complementar da autodeclaração para candidatos às vagas para pretos e pardos foi considerado exclusivamente o fenótipo negro como base para análise, em entrevista, sendo assim excluídas as considerações sobre ascendência e documentos.

O procedimento complementar de verificação da autodeclaração para os candidatos inscritos como pessoa com deficiência tratou da análise de critérios de elegibilidade por equipe multiprofissional e interdisciplinar. Foram considerados elegíveis ao sistema de reserva de vagas os candidatos com Deficiência Física, Surdos ou com Deficiência Auditiva, com Deficiência Visual, com Deficiência Intelectual, com Surdocegueira, com Deficiência Múltipla, ou com Transtorno de Espectro Autista.

Já para os indígenas, o procedimento de verificação complementar da autodeclaração foi realizado através da análise dos documentos enviados no ato da inscrição, sendo aceitas: a) declaração de sua respectiva comunidade sobre sua condição de pertencimento étnico, assinada pelo Cacique ou Vice-cacique e outras duas lideranças reconhecidas que deverá conter contatos/endereços para possíveis verificações; e b) declaração da Fundação Nacional do Índio (Funai) de que o estudante indígena reside em comunidade indígena ou comprovante de residência em comunidade indígena.

4. Resultados e Discussão

A garantia do acesso à educação para pessoas com deficiência, pretos, pardos e indígenas, por meio de cotas, foi uma conquista histórica resultante de debates e análises jurídicas, que resultaram na publicação de instrumentos legais vigentes e que respaldam as práticas das instituições de ensino (MOEHLECKE, 2002; MOEHLECKE, 2004; FERES JÚNIOR et al., 2018). Segundo Moehlecke (2002, p. 2008), a importância atribuída à educação em projetos de ações afirmativas é em decorrência de ser um “instrumento de ascensão social e de desenvolvimento do país”.

A reserva de vagas para pessoas com deficiência, pretos, pardos e indígenas nesta Pós-graduação a distância, no nível de aperfeiçoamento, vem sendo realizada a cada oferta desde o primeiro semestre de 2019, quando o curso foi aprovado. O número de vagas destinadas às pessoas com deficiência, pretos, pardos e indígenas do público externo à instituição de ensino variou de acordo com o número total de vagas, apresentando os maiores valores nas ofertas dos dois semestres 2019, com respeito aos percentuais mínimos estabelecidos pela instituição, que foram 5% da vagas para PcD e 25% das vagas para PPI (figura 1).

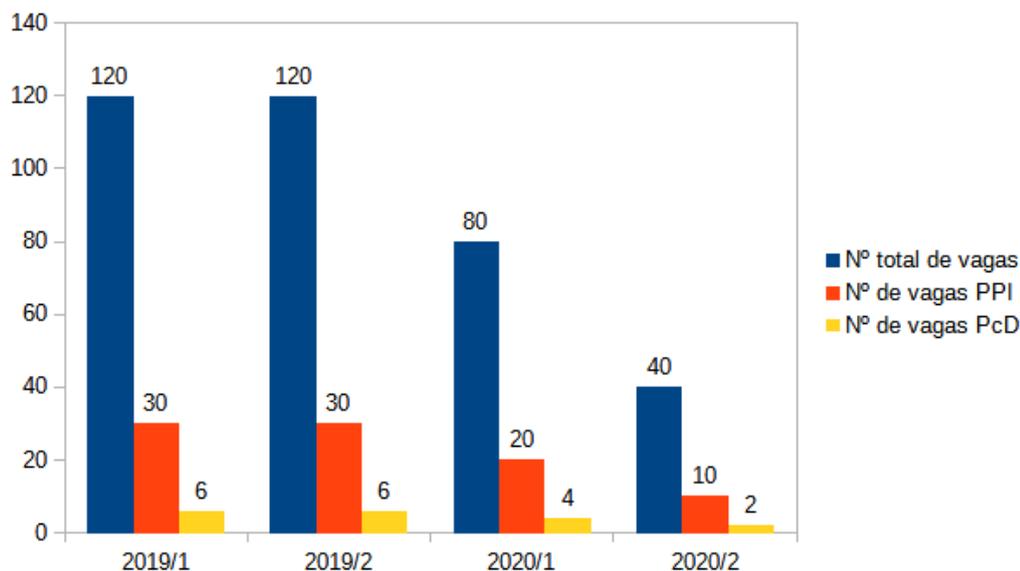


Figura 1 - Número total de vagas e números de vagas destinadas para pretos, pardos e indígenas (PPI) e para pessoas com deficiência (PcD), por semestre, em um curso de pós-graduação a distância, no nível de aperfeiçoamento. Fonte: Elaborado pela Autoras.

Na avaliação dos processos seletivos, de 2019 e 2020, foi verificada a publicação de vídeos com a tradução dos editais para a Língua Brasileira de Sinais (Libras), conforme preconiza o artigo 30 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

O acesso à educação por parte do público PPI das políticas afirmativas foi registrado a partir da análise dos certames. Apurou-se, na totalidade dos processos de entrada, que o número de candidatos pretos e pardos com inscrição deferida foi superior ao percentual de 25% definido na normativa institucional, tendo atingido 43,3% no primeiro semestre de 2019; 35,8% em 2019/2; 27,5% em 2020/1; e 40% em 2020/2 (figura 2). Isso se deve ao fato de que os candidatos inscritos na categoria PPI também concorrem de forma concomitante às vagas de Ampla Concorrência, associado ao grande número de inscritos nessa categoria.

É importante salientar que os percentuais de candidatos pretos e pardos selecionados para o aperfeiçoamento em cada semestre podem ser mais elevados devido à possibilidade de inscrição diretamente na categoria de ampla concorrência, não ocupando uma das vagas disponibilizadas na categoria PPI.

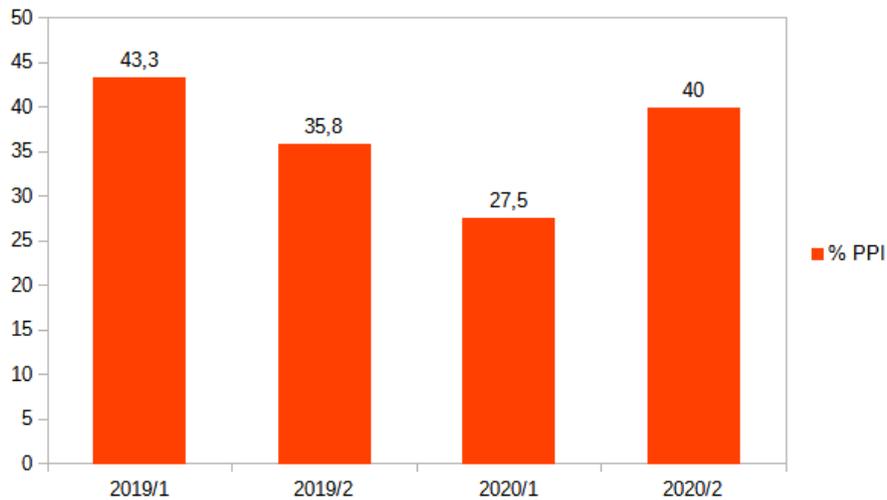


Figura 2. Percentual de candidatas sorteadas inscritas para as vagas de pretos, pardos e indígenas (PPI). Fonte: Elaborado pela Autoras.

Este fato foi observado na inscrição de pessoas com deficiência no estudo de Pereira et al (2020), que identificou 82% dos acessos dos candidatos com deficiência à universidade foi através da modalidade de cotas, e que o restante optou pela ampla concorrência. Essa possibilidade também foi verificada no estudo de Duarte e Amaral (2020) sobre os processos seletivos da Universidade Federal do Espírito Santo, ou seja, a entrada de alunos com deficiência também nas vagas destinadas à ampla concorrência.

Selau, Damiani e Costas (2017) evidenciam que as estratégias de permanência do estudante com deficiência devem começar com a identificação e o reconhecimento deste discente na instituição. Neste sentido, a importância do estabelecimento de procedimentos para a identificação dos candidatos com deficiência não inscritos nas cotas.

Ressalta-se que as vagas na categoria PPI foram preenchidas somente por pretos e pardos, devido ao número reduzido de indígenas inscritos nos processos seletivos. Os três indígenas inscritos para as vagas PPI não foram contemplados na seleção por sorteio da categoria ou análise documental.

Para Feres Júnior et al. (2018, p. 162) os principais desafios à implementação das políticas afirmativas pelos programas de pós-graduação de universidades públicas brasileiras, são “a proficiência em línguas estrangeiras; a garantia de condições de acessibilidade aos candidatos com deficiência; a garantia de

condições de permanência a candidatos de baixa condição socioeconômica e indígenas; e a baixa procura de candidatos indígenas”. Pode-se perceber neste estudo a baixa procura de candidatos indígenas e também de candidatos com deficiência. Além disso, o fato dos indígenas estarem enquadrados na mesma categoria dos pretos e pardos, que se inscreveram em maior número nos processos seletivos analisados, dificulta a seleção de indígenas na etapa do sorteio.

Contudo, foi observado que as vagas destinadas às Pessoas com Deficiência registraram o percentual mínimo de 5% estabelecido na normativa da instituição apenas nos semestres 2019/1 e 2020/2 (figura 3). Apesar dos candidatos para essa categoria também estarem na lista de ampla concorrência, assim como os candidatos PPI, o número de inscritos foi bem menor nesses processos seletivos.

Amaral e Mello (2012) também verificaram a ociosidade no preenchimento das vagas nas cotas para negros e carentes e para estudantes de escolas públicas em estudo realizado na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Para justificar esse fato, foram apresentadas hipóteses como o processo seletivo por meio de vestibular, má formação desses jovens na Educação Básica, recrutamento para o mercado de trabalho uma vez que são oriundos de famílias pobres (AMARAL e MELLO, 2012). Essas justificativas não se aplicam aos candidatos PcD deste estudo quanto ao processo seletivo e à pouca formação na Educação Básica, pois o processo seletivo foi através de sorteio e não exigiu conhecimento prévio.

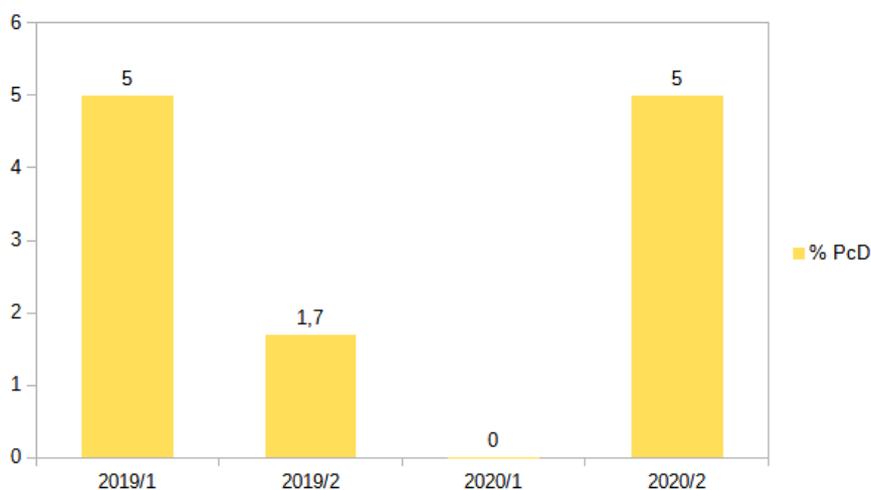


Figura 3. Percentual de candidatos sorteados inscritos para as vagas de pessoas com deficiência (PcD). Fonte: Elaborado pela Autoras.

Cabe destacar que existem diferenças significativas entre o nível de instrução das pessoas com pelo menos uma deficiência e o daquelas sem deficiências. Enquanto 61,1% da população de 15 anos ou mais de idade, com deficiência, não tinha instrução ou possuía apenas o fundamental incompleto, esse percentual reduz para 38,2% quando analisadas as pessoas sem deficiência. No mesmo sentido, apenas 17,7% das pessoas com deficiência, de 15 anos ou mais, tinham o ensino médio completo e o superior incompleto. Entre as pessoas de 15 anos ou mais que declararam não ter nenhuma deficiência, o percentual sobe para 29,7% (IBGE, 2010).

5. Considerações Finais

Evidenciou-se que a instituição pública, *locus* da pesquisa, possui ações afirmativas nos cursos de pós-graduação, com foco nas pessoas com deficiência (PcD) e pretos, pardos e indígenas (PPI) e que oportunizaram o acesso à educação a este público-alvo, em 2019 e 2020, embora tenha sido constatado que não houve indígena selecionado, que concorre às vagas na mesma categoria dos pretos e pardos.

Neste sentido, o objetivo proposto ao estudo foi atingido com a análise das normativas e editais institucionais, que preveem as reservas de vagas e ações afirmativas, bem como foi verificado o acesso dos candidatos nas categorias PcD e PPI.

Foi registrado o atingimento superior ao percentual mínimo institucional de 25% para pretos e pardos, devido a um maior número de afrodescendentes inscritos nas seleções.

Há que se registrar o cumprimento das normas assegurado pela instituição, com a manutenção e a implantação do sistema de cotas no curso pós-graduação, no nível de aperfeiçoamento.

Diante do exposto, estima-se que este estudo abre outras perspectivas de pesquisa que decorrem do trabalho apresentado, tais como, comparação dos acessos em outros cursos e instituições, já que as conclusões obtidas no estudo

restringem-se ao curso de pós-graduação a distância e, na instituição, há ofertas de cursos em vários níveis que podem ser considerados em trabalhos futuros.

Referências

- AMARAL, S. C. de S.; MELLO, M. P. de. Cotas para negros e carentes na educação pública superior: análise do caso Uenf, de 2004 a 2010. **Interscience Place**, v. 1, n. 22, 2012.
- BARBOSA, L. **Igualdade e meritocracia**. 4.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- _____. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece as normas para as eleições. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.
- _____. **Decreto nº 1.904, de 13 de maio de 1996**. Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1904.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.
- _____. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.
- _____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.
- _____. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCiViL_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.
- _____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: <[---

ISSN: 16799844 – InterSciencePlace – International Scientific Journal](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-</p></div><div data-bbox=)

2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

_____. **Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012.** Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186.** 2012. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Disponível em:

_____. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). **Diário Oficial da União:** seção 1. Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

_____. **Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016.** Altera a Lei nº 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.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

_____. **Decreto nº 9.034, de 20 de abril de 2017.** Altera o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012, que regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9034.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

_____. Ministério da Economia. **Portaria SGP/SEDGG/ME nº 14.635, de 14 de dezembro de 2021.** Altera a Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas

reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-sgp/sedgg/me-n-14.635-de-14-de-dezembro-de-2021-367471056>>. Acesso em: 11. abr. 2022.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012**. Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Normativa nº 21, de 5 de novembro de 2012**. Dispõe sobre o Sistema de Seleção Unificada - Sisu. Disponível em: <https://sisu.mec.gov.br/static/pdf/portaria_2012_n21.pdf>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016**. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Normativa nº 09, de 05 de maio de 2017**. Altera a Portaria Normativa MEC no 18, de 11 de outubro de 2012, e a Portaria Normativa MEC no 21, de 5 de novembro de 2012, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20200505/do1-2017-05-08-portaria-normativa-n-9-de-5-de-maio-de-2017-20200490>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Normativa nº 1.117, de 01 de novembro de 2018**. Altera a Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012, e a Portaria Normativa MEC nº 21, de 5 de novembro de 2012. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/48448738/do1-2018-11-05-portaria-n-1-117-de-1-de-novembro-de-2018-48448535>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria nº 545, de 16 de junho de 2020**. Revoga a Portaria Normativa MEC nº 13, de 11 de maio de 2016. Disponível em: <<https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-545-2020-06-18.pdf>>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria nº 559, de 22 de junho de 2020**. Torna sem efeito a Portaria nº 545, de 16 de junho de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-559-de-22-de-junho-de-2020-262970520>>. Acesso em: 10. abr. 2021.

_____. Ministério do Planejamento. **Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de

preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345>. Acesso em: 10 mar. 2021.

CARDOSO, F. H. **Multiculturalismo e racismo uma comparação Brasil-Estados Unidos. 1997.** Jessé Souza (org) et all. Paralelo 15. 1997.

DUARTE, R. G.; AMARAL, D. M. do. A democratização do Ensino Superior e os desafios do acesso e permanência de estudantes com deficiência na Licenciatura em Educação do Campo. **Revista Linguagens, Educação e Sociedade**, Teresina, Ano 25, n. 44, jan./abr. 2020.

FERES JÚNIOR, J. Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil. **Revista Ciência Política**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 30, p. 1-21, 2006.

FERES JÚNIOR, João et al. **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018. 190 p.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília. 38 n. 151 jul./set. 2001.

IBGE. **Censo Demográfico 2010.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

IFES. **Resolução do Conselho Superior nº 10, de 27 de março de 2017.** Regulamenta a adoção de ações afirmativas nos cursos e Programas de Pós-graduação do Ifes, com foco na inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência. 2017. Disponível em: <https://www.ifes.edu.br/images/stories/-publicacoes/conselhos-comissoes/conselho-superior/2017/Res_CS_10_2017_-_Regulamenta_a_ado%C3%A7%C3%A3o_de_a%C3%A7%C3%B5es_afirmativas_nos_cursos_e_Programas_de_P%C3%B3s-gradua%C3%A7%C3%A3o_do_ifes.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2021.

_____. **Resolução do Conselho Superior nº 61, de 13 de dezembro de 2019.** Institui a Comissão Permanente de Verificação da Autodeclaração (CPVA) e estabelece e regulamenta os procedimentos e os critérios de verificação da veracidade da autodeclaração em Processo Seletivo Discente do Instituto Federal do Espírito Santo. 2019. Disponível em: <https://www.ifes.edu.br/images/stories/Res_CS_61_2019_-_Comiss%C3%A3o_Permanente_de_Verifica%C3%A7%C3%A3o_Autodeclara%C3%A7%C3%A3o_CPVA.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2021.

MACIEL, M. **Multiculturalismo e Racismo uma comparação Brasil-Estados Unidos. 1997.** Jessé Souza (org) et all. Paralelo 15. 1997.

MATTAR, J.; RAMOS, D. K. **Metodologia da pesquisa em educação**: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas. São Paulo, SP. Editora Almedina Brasil, 2021.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: História e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v.3, n.117, p.197-217, 2002. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ6c8h4ngfMVx/?lang=pt>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. Ação afirmativa no ensino superior: Entre a excelência e a justiça social. **Educação & Sociedade**, 88(25), 757-776, 2004. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/es/a/b6k4Z7YXkxkyTQzzrpvcfy/?lang=pt>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

PEREIRA, R. R. et al . Alunos com Deficiência na Universidade Federal do Pará: Dificuldades e Sugestões de Melhoramento. **Rev. Bras. Educ. Espec.**, Bauru, v. 26, n. 3, p. 387-402, 2020. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382020000300387&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 abr. 2021.

PIOVESAN, F. Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/cp/a/3bz9Ddq8YpxP87fXnhMZcJS/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 12 maio 2021.

SANTOS, B. de S. Dilemas do nosso tempo: Globalização, multiculturalismo e conhecimento. **Educação & Realidade**, vol. 26, nº 1, p. 13-32. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, 2001.

SELAU, B.; DAMIANI, M. F.; COSTAS, F. A. T. Estudantes cegos na educação superior: o que fazer com os possíveis obstáculos? **Revista Acta Scientiarum. Education**. Maringá, PR, v.39, n.4, p. 431-440, out-dec. 2017. Disponível em:
<<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/28915>>. Acesso em: 12 maio 2021.