



Instituto de Economia
Universidade Estadual de Campinas

Proposta de Cotas Étnico-Raciais para
Programas de Pós Graduação

Frente Pró Cotas IE

2016

Sumário

1 Panorama geral das ações afirmativas.....	3
1.1 O que são as ações afirmativas?	3
1.2 Políticas de ação afirmativa na Unicamp.....	5
1.3 Perfil Étnico-racial comparado do IE e da Unicamp	8
2. As cotas étnico-raciais na pós-graduação	16
I) Resolvida a questão de classe estaria solucionada a questão racial?	17
II) Ações afirmativas com foco na raça não racializariam nossa sociedade? ..	19
III) O ingresso de alunos cotistas não implicaria numa queda de qualidade na produção acadêmica do programa?	19
IV) As cotas não colocariam em risco ideais republicanos como a igualdade e a meritocracia?.....	20
V) O que é um sistema de cotas? Quais as diferenças básicas entre cotas para graduação e cotas para a pós-graduação?	21
2.2 As cotas para Indígenas e Deficientes.....	21
3. Proposta de cotas étnico-raciais para o Instituto de Economia da Unicamp	23
3.1 Introdução.....	23
3.2 Sistematização da Proposta	26
3.2.1 Proposta para optantes negros.....	26
3.2.2 Proposta para optantes indígenas	29
3.2.3 Proposta para optantes deficientes	30
3.4 Garantias.....	32
4. Considerações Finais	33
5. Bibliografia	35
6. Anexo.....	38

Proposta de Cotas para Pós-Graduação do Instituto de Economia da Unicamp

Este documento sintetiza as propostas, que no momento ainda estão em discussão, para a implementação de reserva de vagas para negros, indígenas e deficientes nos processos de seleção da Pós-Graduação do Instituto de Economia da Unicamp. Esta proposta vem sendo elaborada por uma comissão formada por discentes da pós-graduação e graduação deste instituto e por membros da "Frente Pró-Cotas" da Unicamp e propõe uma mudança no processo seletivo, com a adoção do critério de cotas étnico-raciais. É fundamental ressaltar que esta proposta não se limita apenas a reserva de vaga no processo seletivo, buscamos também implementar ações ativas de inclusão no processo seletivo entre os potenciais candidatos (movimento negro, universidades que aderem as cotas étnico-raciais na graduação, etc.), assim como debater as políticas de acompanhamento, como bolsas estudantis e auxílio moradia. Propomos também a formação de uma comissão para avaliação periódica e de apoio institucional, tal qual fora adotado em outros institutos, a fim de garantir a plena inserção dos futuros estudantes que optarão pelas cotas.

1 Panorama geral das ações afirmativas

1.1 O que são as ações afirmativas?

De acordo com o GEMAA, ações afirmativas são:

"políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater

discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso a educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou reconhecimento cultural."¹

As políticas de ações afirmativas se diferenciam de medidas exclusivamente anti-discriminatórias. As medidas anti-discriminatórias apenas agem por meio de repressão aos discriminadores ou pela conscientização através de políticas de combate a discriminação, enquanto que as políticas de ações afirmativas pretendem atuar em favor de grupos sociais que foram ou são discriminados, com o objetivo de reparar estes efeitos.

Por seu caráter mais efetivo no combate as desigualdades sociais, as ações afirmativas se tornaram em muitos países uma estratégia para garantir o acesso a posições sociais importantes de membros de determinados grupos, que sem as quais permaneceriam excluídos.

As principais políticas de ação afirmativa adotadas pelas universidades brasileiras são:

1. Cotas: reserva de um percentual de vagas para determinados grupos sociais
2. Bônus: acréscimo de nota
3. Criação de vagas adicionais reservadas para determinados grupos sociais

¹ Grupo de Estudos Multidisciplinar de Ações Afirmativas - GEMAA. (2011) "Ações afirmativas". Disponível em: <http://gemaa.iesp.uerj.br/dados/o-que-sao-aco-es-afirmativas.html>. Consultado em 26/05/2016.

1.2 Políticas de ação afirmativa na Unicamp

Na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) adota-se a política de bonificação (PAAIS)² e o ProFIS³ para o processo seletivo de graduação. No sistema de bonificação utilizado pela Comvest, os inscritos que cursaram integralmente o ensino médio em escola pública recebem uma bonificação, e dentre estes, os autodeclarados pretos, pardos⁴ ou indígenas (PPI) têm acrescido uma bonificação extra. Até 2015, a bonificação utilizada era de 30 pontos para os optantes de escola pública e 10 pontos adicionais para os optantes autodeclarados PPIs. Em 2016, diante dos resultados insatisfatórios desta política, a decisão deliberada pelo CONSU-A-004/2015 foi de aumentar a bonificação para estes grupos de estudantes e ampliá-la também para primeira fase do processo seletivo. No novo arranjo do PAAIS, é concedido na primeira fase 60 pontos para estudantes que vieram de escolas públicas e mais 20 pontos para os estudantes autodeclarados PPIs. Já na segunda fase, a bonificação passou para 90 pontos para estudantes de escola pública com um adicional de mais 30 pontos para os estudantes autodeclarados PPIs.

No caso do ProFIS, são selecionados os estudantes das escolas públicas de Campinas que tiveram durante o ensino médio as notas mais altas. Estes estudantes realizam disciplinas de 2 a 3 anos na Unicamp em diferentes cursos. No final deste período, os ingressantes pelo ProFIS são ordenados de acordo com o coeficiente de rendimento da turma e alocados nos cursos oferecidos pela Unicamp. O critério para se ingressar nos cursos de graduação pelo ProFIS depende, desta forma, conjuntamente do rendimento de cada

² Programa de Ação Afirmativa e Inclusão Social, criado em 25 de maio de 2004 por meio da deliberação CONSU-A-012/2004.

³ Programa de Formação Interdisciplinar Superior.

⁴ A definição da autodeclaração racial negra inclui as autodeclarações de cores pretas e pardas.

estudante nas diferentes disciplinas e da quantidade de vagas oferecidas por cada curso.

O principal objetivo das ações afirmativas adotadas pela Unicamp é de aumentar o número de estudantes provenientes de escolas públicas. Entretanto, ao analisarmos os dados relativos ao perfil dos matriculados nesta universidade, podemos observar que a maioria ainda se constitui de estudantes que participaram em algum momento da sua carreira escolar de escolas privadas, com esta participação pouco se alterando desde o início do programa. E ao se observar os dados relativos aos estudantes autodeclarados pretos, pardos ou indígenas constatamos que o acesso ainda é muito limitado.

No estudo de Feres Jr. & Venturini (2016: 9) - *Onze anos da ação afirmativa sem cota da Unicamp* - vemos que a participação de estudantes que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas manteve-se próximo aos 30% do total dos matriculados no período de 2005 a 2015. O número de estudantes matriculados que vieram de escolas privadas também manteve-se constante com uma participação próxima à 60%. Por sua vez, o percentual de estudantes que não cursaram de forma integral o ensino médio em escolas públicas oscilou por volta de 7% neste período. Ou seja, apesar de o PAAIS ter como objetivo aumentar o acesso de estudantes de escola pública, pouco êxito tem logrado com este formato de ação afirmativa de bonificação⁵.

Este mesmo estudo quando analisa os dados fornecidos pela Comvest em relação à autodeclaração quanto a cor, raça ou etnia dos matriculados

⁵ Os dados de 2016 apresentam melhoria considerável em relação aos anos anteriores. Contudo, o cenário ainda é aquém, por atingir estudantes de escola pública mais qualificada, tais como escolas técnicas ou escolas tradicionais da região de Campinas. Além disso, cabe ressaltar, o critério de bonificação não garante a reserva que o sistema de cotas propõe, o que limita o impacto da ação afirmativa. Por último, cabe lembrar que o critério de cotas não exclui a bonificação, sendo possível a combinação das duas políticas de ação afirmativa.

entre 2005 e 2015, também constata a baixa participação de pretos, pardos e indígenas entre os estudantes da Unicamp. De acordo com Feres Jr. & Venturini (2016: 13) a participação dos estudantes de graduação que se autodeclararam⁶ em relação a cor, raça ou etnia era: de 2,32% de pretos; 12,15% de pardos; 5,83% de amarelos; 0,32% de indígenas; e 75,57% de brancos. Ou seja, a composição dos ingressantes na Unicamp não reflete a composição da sociedade de São Paulo e muito menos a brasileira. De acordo com o Censo do IBGE de 2010⁷ a população do Estado de São Paulo era composta por: 5,5% de pretos, 29,1% de pardos, 1,4% de amarelos, 0,1% de indígenas e 63,9% de brancos. Com estes dados podemos observar que a subrepresentação de pretos, pardos e indígenas na Unicamp é quase duas vezes inferior a média paulista.

Para minimizar esse tipo de realidade, inúmeras universidades estaduais e federais já adotam o sistema de cotas, tanto na graduação como na pós-graduação, como principal ação afirmativa no processo seletivo. Este fato fez com que elas obtivessem maior êxito no que diz respeito à ampliação e democratização de acesso ao ensino superior tanto no quesito sócio-econômico, quanto no quesito étnico-racial. São estas experiências da graduação, em conjunto com experiências sucedidas na pós-graduação que nos levaram a elaborar uma proposta de implementação de cotas étnico-raciais para o instituto, considerando a relativa autonomia que cada unidade possui dentro da Unicamp para a realização do processo seletivo na Pós-Graduação.

⁶ Neste período, de 2005 a 2015, a participação dos matriculados nos cursos de graduação que não responderam esta questão foi de 3,82%.

⁷ Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_uf_xls.shtm

1.3 Perfil Étnico-racial comparado do IE e da Unicamp

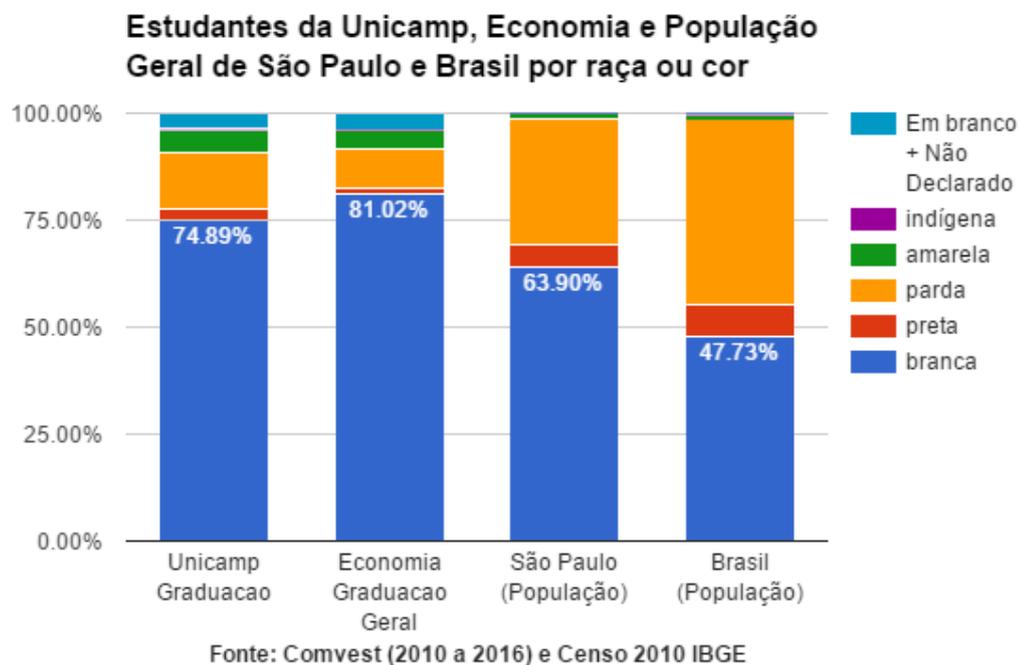


Gráfico 1

Cor ou Raça	Unicamp Graduação*		Economia Graduação**		Est. de SP***	Brasil***
branca	74.89%	17.764	81.02%	606	63.90%	47.73%
preta	2.90%	688	1.34%	10	5.50%	7.61%
parda	13.00%	3.084	9.36%	70	29.10%	43.13%
amarela	5.34%	1.266	4.41%	33	1.40%	1.09%
indígena	0.26%	62	0.13%	1	0.10%	0.43%
ND****	3.61%	857	3.74%	28	0.00%	0.00%
Total	100.00%	23.721	100%	748	100%	100%
* Dados agregados da Comvest dos matriculados de 2010 a 2016 **Ciências Econômicas Integral e Noturno 2010 a 2016						
Censo 2010 IBGE *Não Declarados + Opção em branco						

Como podemos ver nos gráficos e tabelas 1, a proporção de pretos e pardos matriculados na Unicamp é menor do que a proporção de pretos e pardos da população do Estado de São Paulo e menor ainda comparada ao Brasil. A proporção de pretos e pardos no curso de Economia da Unicamp é ainda menor que a da Unicamp.

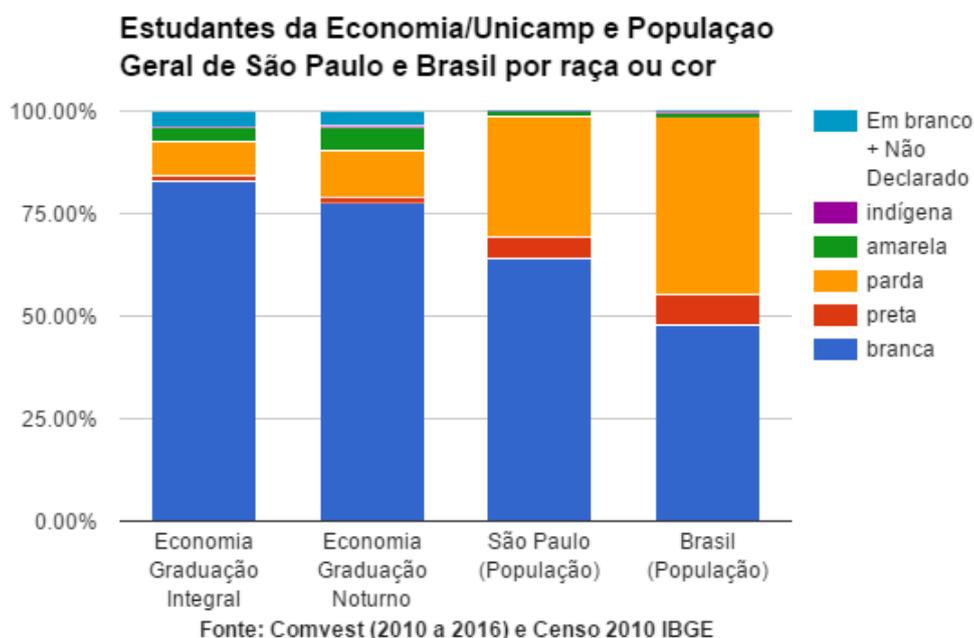
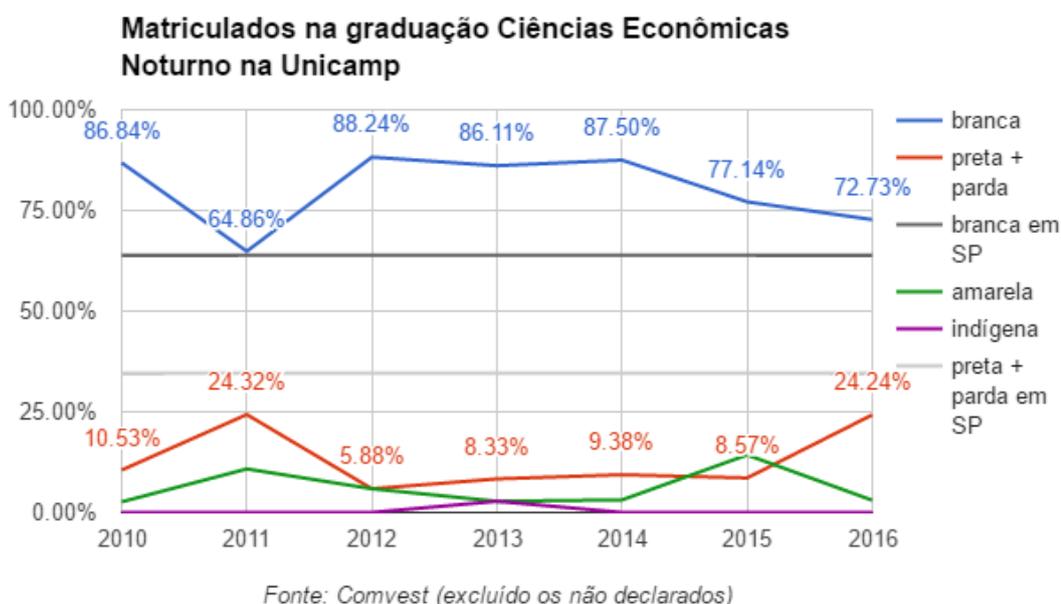
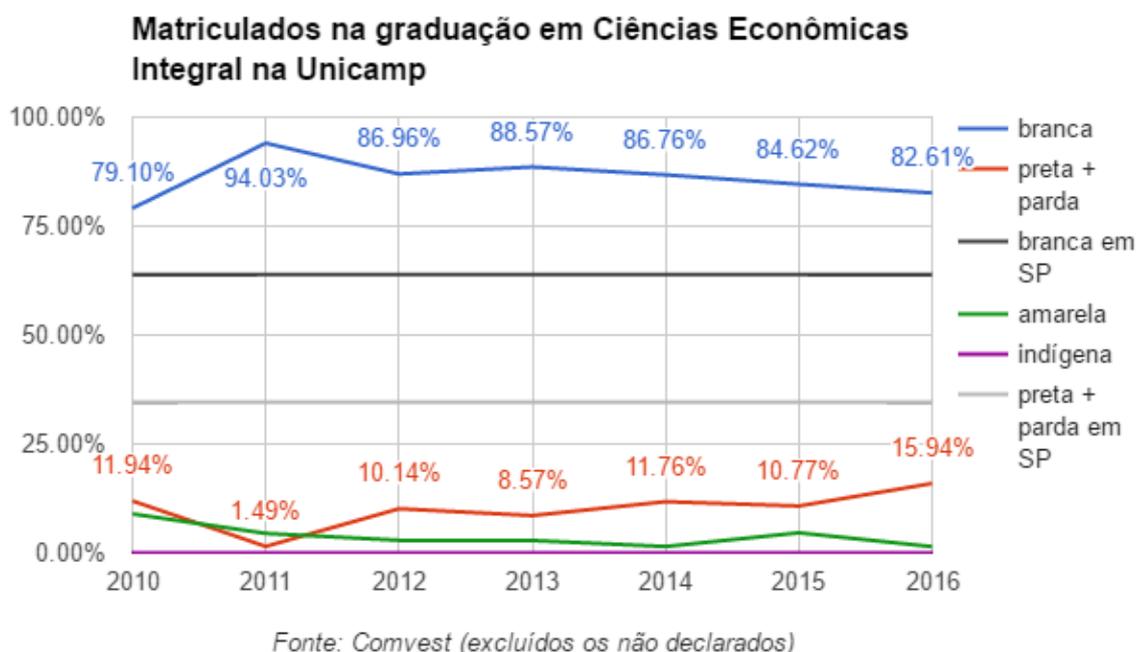


Gráfico 2

Cor ou Raça	Economia Graduação Integral*		Economia Graduação Noturno*	
branca	82.79%	409	77.56%	197
Preta	1.21%	6	1.57%	4
Parda	8.50%	42	11.02%	28
amarela	3.64%	18	5.91%	15
indígena	0.00%	0	0.39%	1
ND**	3.85%	19	3.54%	9
Total	100.00%	494	100.00%	254
*Pesquisa agregando os dados dos vestibulares de 2010 a 2016 (Comvest)				
**Não declarado + Em branco				

A implementação dos cursos noturnos sempre foi uma reivindicação em direção a maior inclusão das universidades públicas e é nesse sentido que os ingressantes do curso noturno apresentam resultados melhores em termos de inclusão racial que o curso integral, embora ainda muito aquém da própria população de São Paulo e do Brasil (Gráfico e Tabela 2).



Gráficos 3 e 4

A evolução da série de dados, ainda que positiva - principalmente no último ano (2016), é incerta e aquém de garantir a proporcionalidade da população negra (pretos e pardos) do Estado de São Paulo. O melhor resultado de 2016, como já foi dito anteriormente, é fruto de modificações nos critérios da bonificação do PAAIS, mas a mesma ainda não é capaz de assegurar a proporcionalidade.

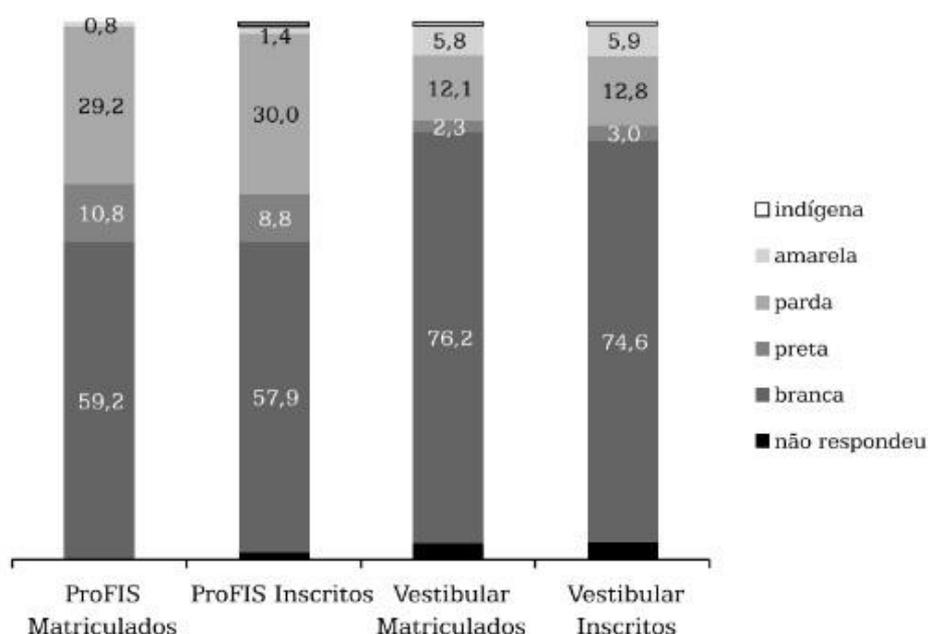


Gráfico – Percentuais de Inscritos e Matriculados no ProFIS e nos Vestibulares da Unicamp de 2008 a 2010, segundo a Raça/Cor Autodeclarada

Gráfico 5 (ANDRADE, GOMES, KNOBEL e SILVA, 2012)

É possível perceber o impacto das ações afirmativas no resultado do ProFIS em comparação ao vestibular normal. Contudo, é preciso ressaltar a limitação do ProFIS, pois o número de vagas disponibilizado pela mesma é reduzido. No IE, o ProFIS fornece 2 vagas para o Integral (enquanto o vestibular pela Comvest fornece 70 vagas) e 3 vagas para o Noturno (35 vagas no vestibular pela Comvest) por ano. Ainda que todos os estudantes do ProFIS

fossem autodeclarados pretos e pardos, a proporção de entrantes somando ProFIS e o vestibular da Comvest não atingiria os 35% da população negra do estado de São Paulo.

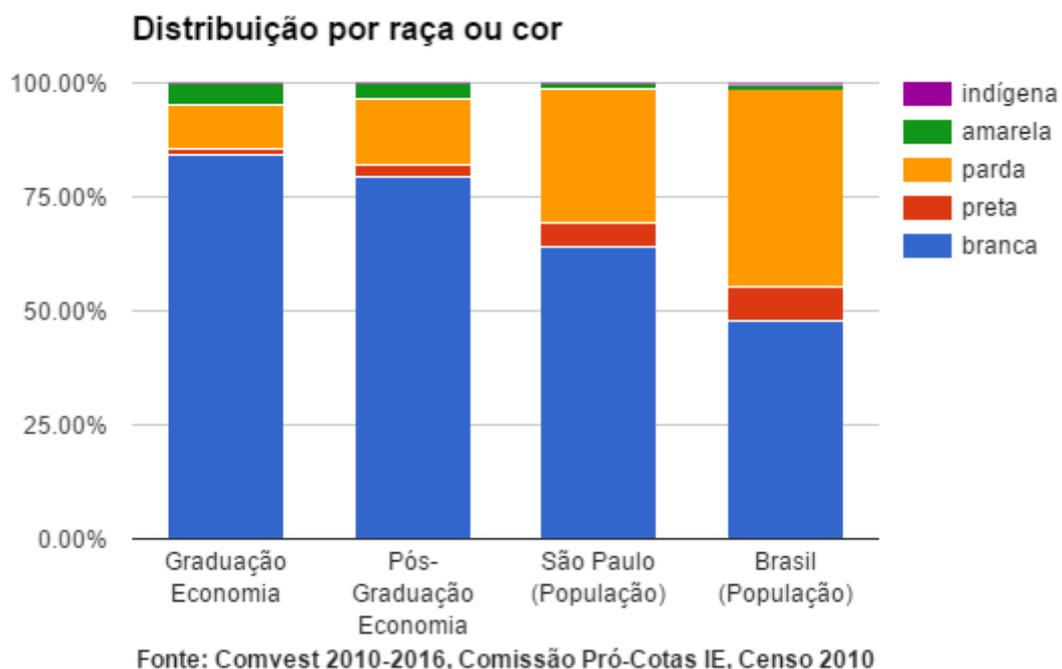


Gráfico 6

Pós-graduação Economia

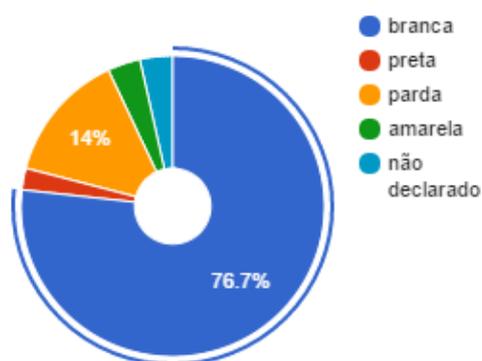


Gráfico 7

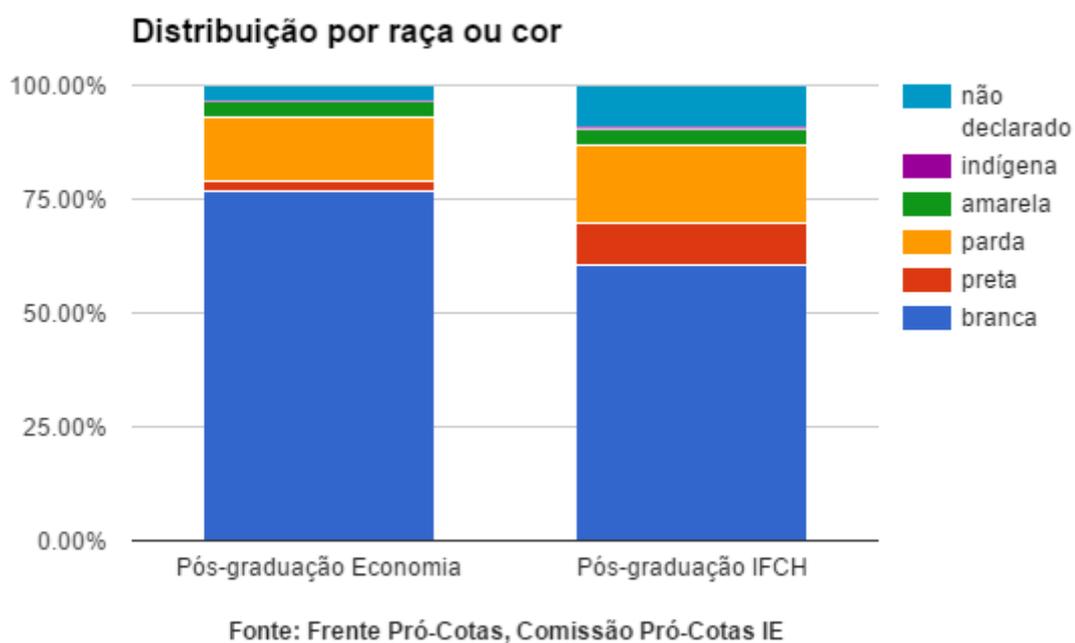


Gráfico 8

Cor ou Raça	Pós-Graduação Economia*		Pós-Graduação IFCH**	
branca	76.74%	66	60.45%	133
preta	2.33%	2	9.09%	20
parda	13.95%	12	17.27%	38
amarela	3.49%	3	3.64%	8
indígena	0.00%	0	0.45%	1
ND***	3.49%	3	9.09%	20
Total	100%	86	100%	220
*Pesquisa realizada pela comissão pró-cotas do IE (Amostragem)				
**Pesquisa realizada pela Frente Pró-Cotas da Unicamp (Amostragem)				

A Pós-Graduação do curso de economia, em pesquisa prévia realizada pela comissão estudantil, aponta que a proporção de inclusão de estudantes pretos e pardos é maior do que na graduação, porém, ainda muito aquém a proporção do Estado de São Paulo e menor ainda em relação a população brasileira. Comparada com os programas de pós-graduação do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), a exclusão proporcional da população de pretos e pardos no Instituto de Economia é maior.

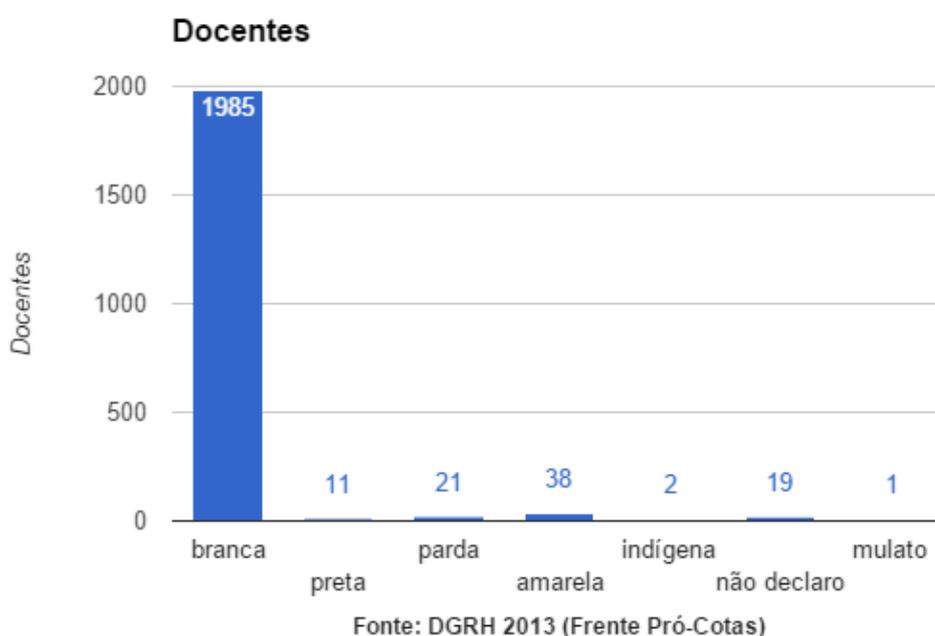


Gráfico 9

Porém, se os resultados na graduação e pós-graduação são ruins na questão racial, a exclusão dos pretos e pardos entre os docentes é assustadora. Em levantamento realizado em consulta ao DGRH, apenas 21

docentes se autodeclaravam pardos e 11 pretos, enquanto que a quantidade de docentes brancos era de 1985⁸.

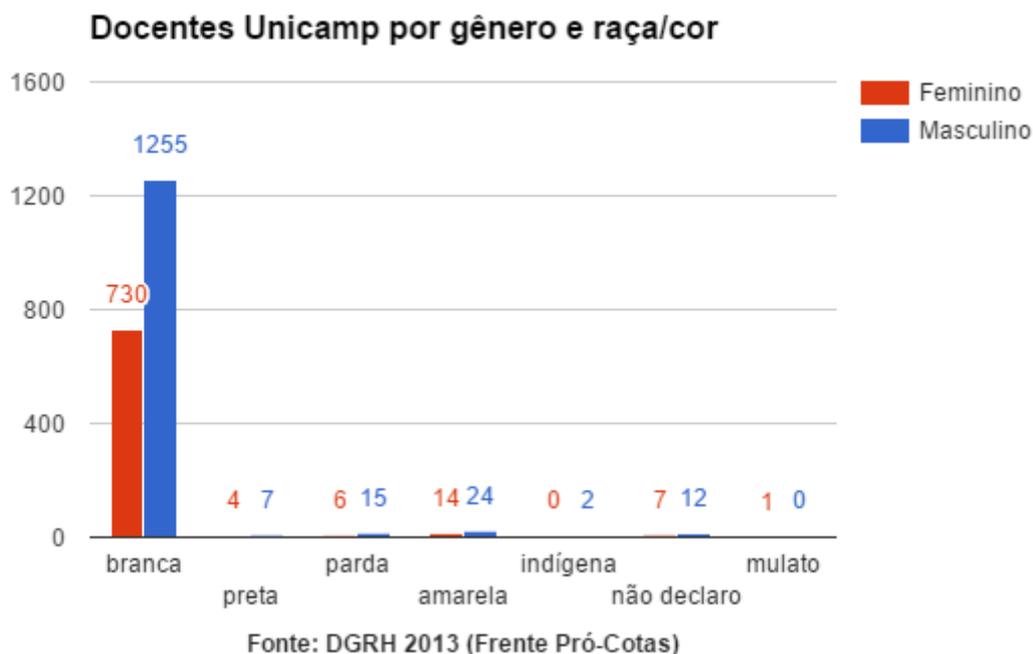


Gráfico 9

A exclusão se reafirma não apenas racialmente, mas também pela clivagem de gênero. Como podemos perceber a distribuição por gênero entre os docentes, as mulheres, apesar de representarem aproximadamente um pouco mais da metade da população, são apenas 36,7% dos docentes.

⁸ Cabe ressaltar o uso inadequado do termo mulato utilizado pela DGRH para classificação racial do corpo docente. Segundo explica o documento produzido pela Frente Pró-Cotas da Unicamp: “A saber, mulato é um termo que designa uma pessoa que descende de europeus e africanos. Este termo deriva da palavra "mula", que é o resultado do cruzamento da égua com o jumento, caracterizado por ser um animal de carga e estéril. Expressão criada ainda nos tempos da colônia, ela tinha um caráter notadamente pejorativo. O discurso sobre os mulatos era quase sempre desabonador e caluniador. Dos homens diziam-se vagabundos e indiferentes ao trabalho. Às mulheres - sempre vistas como hiper-sexualizadas -, eram requisitados os famigerados favores sexuais (muitos via estupro), destinados tanto aos senhores de engenho, quanto aos seus filhos, como uma espécie de "agrado" por este ter chegado à maioridade. Para saber mais sobre a mestiçagem no Brasil e sobre as consequências do uso do termo mulato em nosso contexto, ver: REIS, 2002; MUNANGA, 2004; PESSOA, 2007.” (Frente Pró-Cotas, 2014)

2. As cotas étnico-raciais na pós-graduação

Como vimos, o debate de cotas étnico-raciais chega atrasado nas universidades estaduais paulistas. O sistema de cotas já foi implementado na graduação em 30 universidades estaduais e em todas as 58 universidades federais, o que resulta, só nesta última, um total de 188 mil estudantes de escola pública, pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência no ensino superior público. Na pós-graduação, as cotas foram adotadas em alguns cursos de diversas instituições, como a UFRJ, UnB, USP, Unicamp, entre outras, em programas de excelência, tais como a Antropologia da UnB e do Museu Nacional, ambas com nota 7 na avaliação CAPES. Em notícia recente⁹, as universidades federais deverão, neste ano, apresentar projetos de implementação de cotas também nas pós-graduações.

Os sistemas de cotas, tanto na graduação como na pós, são complementares, pois contribuem para o enfrentamento de um ciclo de exclusão social presente nos processos seletivos das universidades públicas. A pós graduação, apesar de ter um modelo de processo seletivo mais autônomo, não resolveu os problemas de exclusão social observados nas universidades públicas. Os dados referentes ao perfil étnico-racial da Unicamp e do Instituto de Economia evidenciam a urgência de se resolver este problema e a relativa autonomia do instituto em relação ao processo seletivo da pós-graduação possibilita que a implementação de um sistema de cotas seja um passo importante para a redução desta questão.

A adoção de cotas étnico-raciais na pós-graduação avança não apenas na inclusão, mas também na diversidade de vivências no interior

⁹ <http://agenciabrasil.etc.com.br/educacao/noticia/2016-05/universidades-federais-terao-90-dias-para-propor-cotas-na-pos-graduacao>

do instituto. O Instituto de Economia da Unicamp que é reconhecido pelo seu papel crucial na construção de um pensamento crítico e alternativo às proposições ortodoxas da economia, só tem a ganhar com a maior pluralidade de vivências com a diversidade étnico-racial. As referências culturais, os questionamentos e as demandas sociais destes possíveis pesquisadores contribuirão na formulação de interpretações sobre o Brasil, na proposição de políticas públicas, entre outras frentes de ação do IE.

Ademais, é preciso ressaltar os primeiros resultados da implementação das cotas no IFCH que já se demonstram positivos. Em mesas recentes, os coordenadores de pós-graduação dos programas de sociologia e de antropologia, Michel Nicolau Netto e Antônio Guerreiro Junior, atestaram a qualidade do desenvolvimento acadêmico dos ingressantes cotistas, assim como a diminuição da endogeneidade na seleção, isto é, a limitação da seleção a estudantes que já cursaram a graduação na instituição. Nesse último ponto, cabe lembrar que **a limitação da endogeneidade impacta positivamente a nota do programa de pós-graduação, segundo os critérios utilizados pela CAPES para a avaliação dos programas de pós-graduação.**

Além desses pontos elencados, a proposta da Frente Pró-Cotas que subsidiou a implementação de cotas na pós-graduação do IFCH buscou esclarecer outras questões referentes à necessidade de cotas étnico-raciais e ações afirmativas, de modo geral que consideramos extremamente relevantes para o debate, como se observa a seguir:

I) Resolvida a questão de classe estaria solucionada a questão racial?

Os fatos cotidianos apontam que o preconceito racial perpassa todas as classes sociais. Além do mais, cairíamos no erro economicista ao crer que

superando as desigualdades econômicas, as demais desigualdades (raça ou cor, gênero, etc.) deixariam de existir. Sobre a questão racial, elencamos alguns dados:

- O Estudo do IPEA realizado em 2000 sobre as diferentes formas de exclusão que atingem diretamente as populações negras, demonstra como o Estado promoveu, ao longo da história, diversas políticas de exclusão socioeconômica e educacional de negros e negras. Assim, é insustentável a ideia de que a ausência do negro no ensino superior é consequência exclusiva da falta de qualificação e de mérito pessoal (THEODORO, 2008). Portanto, o Estudo afirma que a ausência do negro nas universidades é, na verdade, resultado de um racismo estrutural.
- 44,3% dos meninos brancos de 11 a 14 anos do sexo masculino, pertencentes ao grupo dos 25% mais pobres do Brasil, estão cursando a segunda fase do primeiro grau, enquanto que apenas 27,4% dos meninos negros deste mesmo grupo alcançam esse nível de escolarização. (CARVALHO e SEGATO, 2002:12, 13)
- Na virada do milênio, a frequência escolar de uma pessoa branca era de 6,6 anos, enquanto que a de uma pessoa negra era de 4,4. (CARVALHO e SEGATO, 2002) Esta diferença de 2,2 anos se observava desde o início do século XX e perdurou ao longo do tempo, a despeito dos avanços da educação escolar no Brasil.

Através destes dados, observamos, portanto, a real necessidade de cotas étnico-raciais dentro das instituições de ensino que vão além dos critérios

de classe. As cotas étnico-raciais são, desta forma, uma medida que visa diminuir esse racismo estrutural que transpassa a estrutura de classes sociais.

II) Ações afirmativas com foco na raça não racializariam nossa sociedade?

Devemos iniciar esse debate com outra questão: “Raça existe?” Não, o que existe são relações sociais racializadas. Deste modo, são nessas relações que se incidem as ações afirmativas, visto que elas reconhecem a existência do racismo e visam transformar os mecanismos de inserção institucional que desconsideram esta realidade.

O debate sobre cotas étnico-raciais não toma o conceito de “raça” a partir de uma perspectiva biológica, mas sim social. Isto é, considera que as desigualdades sociais são racializadas, na medida em que a raça é acionada como um operador que hierarquiza grupos com diferentes trajetórias históricas.

Dentro da realidade universitária, as cotas seriam uma medida para ampliar a representatividade da população nesta esfera. Ser branco na Unicamp é condição normativa e as cotas nada mais fazem do que questionar e desconstruir esta realidade desigual.

III) O ingresso de alunos cotistas não implicaria numa queda de qualidade na produção acadêmica do programa?

A maioria das pesquisas sobre o desempenho de alunos que entraram pelo sistema de cotas aponta para um desempenho igual ou superior destes em relação aos demais alunos e alunas¹⁰. Além disso, o sistema de cotas promove o encontro plural de distintas experiências de vida, diferentes opiniões

¹⁰ Ver, por exemplo, o Estudo da UERJ na reportagem d’O Globo: <http://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/primeirogrande-estudo-sobre-sistema-de-acoes-afirmativas-da-uerj-pioneiro-no-pais-mostra-2997559>, e o estudo da UNB: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v39n137/v39n137a14.pdf>, (ambos acessados em 27/05/2016).

nas discussões acadêmicas e outros caminhos para as pesquisas, contribuindo para uma maior qualidade acadêmica.

Posto isso, as ações afirmativas reconhecem que todos os grupos sociais têm o direito e a capacidade intelectual de ingressar em qualquer curso universitário e compete à universidade equalizar as condições de permanência dos estudantes, para que estes possam de maneira justa progredir intelectualmente, disputar vagas e cargos.

Desta forma, para que este bom desempenho se torne possível, é necessário considerar que o ingresso de cotistas precisa estar acompanhado de políticas de permanência - complementares às que a Unicamp já possui - que garantam suas condições de sobrevivência e estudo.

IV) As cotas não colocariam em risco ideais republicanos como a igualdade e a meritocracia?

O objetivo desta proposta não é questionar a meritocracia em si. As cotas também constituem sistemas meritocráticos de seleção, dado que a disputa por vagas entre os optantes é inevitável. Porém, as cotas intentam criar condições de competitividade entre pessoas e grupos com equivalentes trajetórias sociais.

Assim, o sistema de cotas étnico-raciais se faz necessário, já que o acesso a educação superior é majoritariamente de estudantes oriundos de grupos de elite, na maioria brancos, que frequentaram escolas particulares ao longo da maior parte de sua formação (OSÓRIO, 2009).

Este quadro nas pós-graduações é ainda pior, havendo um acesso bastante restrito para a população de PPIs. neste sentido, as cotas podem garantir uma maior igualdade nas condições de concorrência por uma vaga na

pós-graduação, não colocando em risco a meritocracia, mas, sim, tornando-a mais democrática.

V) O que é um sistema de cotas? Quais as diferenças básicas entre cotas para graduação e cotas para a pós-graduação?

A adoção de um sistema de cotas em um processo seletivo busca garantir um determinado número de vagas a determinados grupos que, devido a questões sócio-históricas, foram ou ainda são oprimidos em nossa sociedade.

Os sistemas de cotas, tanto na graduação como na pós, são complementares, pois contribuem para o enfrentamento de um ciclo de exclusão social presente nos processos seletivos das universidades públicas.

A adoção de cotas étnico-raciais na pós-graduação contribui não apenas para a inclusão, mas também para ampliar a diversidade de vivências no interior do instituto, proporcionando diferentes desenvolvimentos teóricos vinculados às demandas sociais, questionamentos e referências culturais dos grupos até então não participantes deste espaço.

2.2 As cotas para Indígenas e Deficientes

O acesso a educação de qualidade a todos é um direito constitucional. Além disso, os povos indígenas e as pessoas portadoras de deficiência possuem direito de uma educação diferenciada.

No que diz respeito à situação das populações indígenas, o documento apresentado pelo IFCH enfatiza que:

“trata-se de um direito constitucional a garantia de uma educação diferenciada voltada para suas especificidades socioculturais. A inexistência de políticas de

inclusão na pós-graduação, moldadas para que sejam acessíveis e factíveis para os grupos indígenas, impede a efetiva aplicação deste direito, na medida em que a formação de indígenas em cursos de mestrado e doutorado é indispensável para que representantes destas populações possam, futuramente, atuar como docentes no ensino superior, ou ocupar posições de gestão nas políticas educacionais diferenciadas reservadas a pessoas com pós-graduação". (p. 18)

Já no que diz respeito ao direito dos deficientes, o Brasil assinou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e o aprovou, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. Segundo o Capítulo 24 da Convenção:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes **assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis**, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida.

Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

- a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;
- b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;

- c) **Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;**
- d) **As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;**
- e) Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.

Desta forma, ambas medidas de educação diferenciada - para indígenas e deficientes- são necessárias tendo em vista a manutenção da pluralidade do ensino e sua abrangência.

Colocado, assim, as questões gerais que geralmente perpassam o debate sobre cotas étnico-raciais, dos estudos e argumentos de grupos que estudam ações afirmativas e a estrutura racializada da sociedade e os acordos federais que garantem o acesso a educação de deficientes e indígenas, concluímos o documento com a sistematização de uma proposta de cotas para o Instituto de Economia da Unicamp no âmbito da pós-graduação.

3. Proposta de cotas étnico-raciais para o Instituto de Economia da Unicamp

3.1 Introdução

Tendo em vista a sub-representação dos grupos étnico-raciais dentro da Pós-Graduação do Instituto de Economia apontada acima, apresentaremos uma sistematização de proposta inicial de implementação de cotas em tal

processo seletivo. Deve-se ressaltar que esta é uma proposta de caráter geral, que poderá e deverá ser rediscutida por cada programa de pós-graduação de acordo com suas especificidades.

Antes de tudo, cabe ressaltar que há, no IE, o programa “Global Labor University” voltado aos sindicatos estrangeiros, em sua maioria africanos, o que garante uma maior diversidade e mais alunos negros a pós-graduação no IE. Contudo, o acesso dos negros brasileiros a pós-graduação ainda é muito restrita, fazendo com que muitas pessoas da comunidade - estudantes, docentes, funcionários, seguranças - confundam os estudantes negros brasileiros como estrangeiros, “o que traz à tona uma ‘sensação de inadequação ao ambiente universitário’ e contribui para a criação de uma ‘exterioridade’, tal como aponta a antropóloga Fabiana Mendes de Souza (2006) em sua dissertação de mestrado sobre os/as alunos/as negros/as na Unicamp” (FRENTE PRÓ-COTAS, 2013).

O baixo número de pretos, pardos, índios e deficientes que compõem o corpo discente e docente nas universidades, e particularmente dentro do Instituto de Economia faz com que seja necessário e urgente a implementação de uma política afirmativa eficiente. Essa ação é importante a fim de garantir a reparação política sobre os efeitos da exclusão histórica dessas populações dos espaços educacionais e acadêmicos, e de garantir os direitos constitucionais dessas populações ao acesso à educação.

Como toda política de ação afirmativa, ela deve ter caráter emergencial, temporário e experimental. Estas três especificidades estão interligadas, e, por conseguinte, são necessárias enquanto conjunto. Além disso, estas são o guia da proposta abaixo, e deverá também o ser na implementação do sistema de

cotas dentro do processo seletivo e em sua avaliação. Explicaremos agora um pouco o que significa cada um, de forma mais compreensiva. A ação afirmativa precisa ter caráter **emergencial** visto que a estrutura da sociedade é pautada na desigualdade e está longe de se alterar. Desta forma, a situação de exclusão de alguns grupos não se alterarão somente a partir de políticas educacionais globais e universalistas. Assim, é necessário a implementação de ações que atuem diretamente nesta situação, a fim de dirimir essa realidade dentro das estruturas educacionais e sociais. Em complemento a este ponto, é crucial também que esta tenha um caráter **temporário**, visto que seu objetivo último é esse: um dia deixar de ser necessário. Estes pontos são complementares uma vez que ao atuar sobre a desigualdade a fim de que esta deixe de existir, os indivíduos passarão a competir em condições de igualdade, e portanto, poderão ser avaliados no âmbito das políticas universalistas. Concomitantemente, a política afirmativa precisa ser **experimental**, visto que não há impedimentos para que essa seja reavaliada e alterada, desde que se tenha um acompanhamento justo e real de seus efeitos. Para que isso seja realizado da forma mais segura, isto é, de forma a medir sua eficácia, acreditamos ser necessário a realização de acompanhamentos contínuos e de avaliações anuais do processo junto ao corpo de membros do instituto. Além disso, ao término de 10 anos de aplicação, em que já teremos um número plausível de pós graduandos formados de acordo com esse processo, deve-se realizar uma avaliação da pertinência dessa política e de seus critérios.

3.2 Sistematização da Proposta

Neste item apresentaremos a sistematização da nossa proposta de cotas étnico-raciais negros (pretos e pardos), indígenas e deficientes para ambos os programas de mestrado e doutorado: Ciências Econômicas e Desenvolvimento Econômico. A nossa proposta se baseia em reserva de 35% de vagas para candidatos autodeclarados pretos e pardos (negros) e um adicional de pelo menos uma vaga no mestrado e de pelo menos uma vaga no doutorado para indígenas e para deficientes do total oferecido a cada ano nos processos seletivos do IE. A escolha deste percentual foi realizada tendo em vista a distribuição étnico-racial do Estado de São Paulo, segundo o Censo demográfico realizado pelo IBGE em 2010.

Os dois programas de Pós-Graduação do IE possuem processos seletivos distintos no que tange ao ingresso do Mestrado. Desta forma, acreditamos também ser necessário a realização de propostas para a implementação de cotas para negros de forma diferente para cada área. A diferença está na aplicação da prova da ANPEC na primeira fase do Mestrado em Ciências Econômicas. Todo o restante do processo seletivo, incluindo todo o processo seletivo do Doutorado em Ciências Econômicas, é realizado de forma semelhante ao processo de Desenvolvimento Econômico e, portanto, a proposta é a mesma.

3.2.1 Proposta para optantes negros

Inscrição: o aluno deverá, neste momento, manifestar sua opção por concorrer às vagas reservadas para autodeclarantes negros e indígenas.

Observação: denominamos este aluno por **optante**.

Em cada fase do processo seletivo deverá ser enunciado o resultado da avaliação a cada etapa eliminatória , antes da etapa subsequente de acordo com a reserva de vagas para optantes:

- Mínimo de 35% no mestrado e doutorado para autodeclarados negros.

Observação: Se o programa de Pós -Graduação não estabelecer antecipadamente no edital o número total de vagas oferecidas , o cálculo de 35% de vagas destinadas aos optantes acima serão feitos em função do número de aprovados, pelo critério universal , na etapa final do processo seletivo.

Primeira Fase do Mestrado em Ciências Econômicas:

- Avaliação através do Exame Nacional de Seleção, realizado anualmente pela ANPEC – Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, na qual o critério de seleção, além do peso das respectivas provas, é o de nota mínima de 5 para a economia brasileira.

Nota sobre o Exame da ANPEC de acordo com a própria descrição deles encontrada no site (<http://www.anpec.org.br/novosite/br/exame>):

“O exame não é um vestibular: não aprova, nem reprova. Apenas classifica os candidatos. Também, não há uma única classificação, já que cada centro usa seu próprio sistema de pesos para calcular a nota média. (...) a ANPEC não garante vagas, nem seleciona candidatos, apenas oferece aos centros a classificação dos candidatos que prestam o exame. A seleção é de exclusiva responsabilidade dos centros, que se baseiam, entre outros critérios, na classificação alcançada por cada candidato”,

Desta forma, é possível determinar que o número de optantes (já definidos na inscrição) aprovados na primeira fase seja de, no mínimo, 35% dos candidatos aprovados, visto que a seleção é realizada pelo próprio instituto.

No que tange a questão de economia brasileira, propomos a redação do seguinte trecho: “Ao menos 35% dos aprovados no processo seletivo de Mestrado em Teoria Econômica deverão ser candidatos negros optantes ao sistema de cotas. Assim, se não houver 35% de optantes negros com notas iguais ou superiores a 5, a banca de seleção aprovará aqueles que obtiverem as maiores notas inferiores a 5 até que se atinja o coeficiente de 35%”.

Primeira fase do Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Econômico e Doutorado em Ciências Econômicas

- Avaliação pela banca examinadora dos projetos de pesquisa;
- Avaliação dos documentos e currículos dos inscritos.

Propomos a inclusão do seguinte item: “Ao menos 35% dos candidatos negros optantes ao sistema de cotas, que concorrem nesta fase da seleção, serão aprovados e chamados para a próxima fase.”

Segunda fase geral:

- prova teórica, com questões baseadas em bibliografia indicada no edital;
- Correção anônima pelos membros da banca de seleção;
- Avaliação da arguição do candidato e do projeto de pesquisa (entrevista)

Nós propomos a redação do seguinte trecho: “Serão aprovados os candidatos optantes que obtiverem média final igual ou superior a 70% da nota do último colocado não-optante. Se não houver 35% de optantes negros com

notas iguais ou superiores a 70% da nota do último colocado não optante, a banca de seleção aprovará aqueles que obtiverem as maiores notas entre os optantes até que se atinja o coeficiente de 35%”.

Classificação final

A classificação final dos candidatos deverá ser em ordem decrescente, mantendo-se a proporção de no mínimo 35% para optantes pretos e pardos.

3.2.2 Proposta para optantes indígenas

Inscrição: o aluno deverá , neste momento , manifestar sua opção por concorrer às vagas reservadas para autodeclarantes indígenas . O aluno terá isenção da taxa de inscrição . Observação: denominamos este aluno por **optante**.

Criação de vagas:

- Criação de: uma vaga para optante indígena para o mestrado em Desenvolvimento Econômico; uma vaga para optantes indígenas para o doutorado em Desenvolvimento Econômico; uma vaga para optantes indígenas para mestrado em Economia; e uma vaga para optantes indígenas para o doutorado em Economia.

Diante da dificuldade de acesso e deslocamento dos indígenas, sugerimos algumas mudanças no seu processo seletivo, de forma a proporcionar uma maior participação destes.

Os candidatos indígenas interessados em ingressar nos Programas de Pós-Graduação do IE devem apresentar um dossiê contendo uma auto-declaração de que é indígena, além de documentos que comuniquem seu

vínculo com alguma comunidade indígena, como uma carta da comunidade;

Caso o candidato tenha dificuldade de se deslocar até a Unicamp, a entrevista pode ser realizada por via de um canal de comunicação virtual (como o Skype), ou algum outro meio desejado pelo candidato, dentro dos limites do Instituto. Caso seja necessário o acesso do candidato à internet, a data da entrevista deve ser pensada de modo a contemplar seu deslocamento até um ponto de acesso;

Devido a dificuldade dos indígenas de terem conhecimento desta possibilidade de pós graduação, deverá ser realizado um esforço de divulgação do processo seletivo junto às comunidades indígenas, via organizações de apoio a essas populações ou mesmo via docentes e alunos engajados na temática indígena;

Para alcançar os efeitos desejados, deverá ser concedido bolsas de estudo ao aluno indígena, independente de sua classificação.

3.2.3 Proposta para optantes deficientes

Segundo dados do Censo IBGE 2010, a distância entre pessoas com e sem deficiência que concluem graduação no Brasil passa dos 45%, e essa mesma distância passa dos 60% quando se adiciona o critério de gênero (entre mulheres) na contagem. Ademais, os dados do Censo da Educação Superior do ano de 2011 demonstram que, em um universo de 6.739.689 estudantes com matrícula, apenas 23.250 apresentam algum tipo de necessidade especial, o que equivale a um percentual de 0,35% das matrículas.

Inscrição: o aluno deverá, neste momento, manifestar sua opção por concorrer às vagas reservadas para autodeclarantes deficiente e responder a um questionário específico para identificar possíveis dificuldades de acessibilidade do campus, segundo a [Lei nº 7.853/89](#) e o [Decreto nº 3.298/99](#) que balizam a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. O aluno também terá isenção da taxa de inscrição. Observação: denominamos este aluno por **optante**.

Criação de vagas:

- Criação de: uma vaga para optante deficiente para o mestrado em Desenvolvimento Econômico; uma vaga para optantes deficiente para o doutorado em Desenvolvimento Econômico; uma vaga para optantes deficiente para mestrado em Economia; e uma vaga para optantes deficiente para o doutorado em Economia.

O candidato que necessitar de atendimento especial para a realização das provas deverá indicar, no formulário de solicitação de inscrição, os recursos especiais necessários para cada fase do processo seletivo. Caso seja necessário, será concedido tempo adicional para realização das provas para candidatos nessa situação.

Caso o candidato tenha dificuldade de se deslocar até a Unicamp, a entrevista pode ser realizada por via de um canal de comunicação virtual (como o Skype), ou algum outro meio desejado pelo candidato, dentro dos limites do Instituto. Caso seja necessário o acesso do candidato à internet, a data da entrevista deve ser pensada de modo a contemplar seu deslocamento até um ponto de acesso; Deverá ser concedido bolsas de estudo ao aluno deficiente, independente de sua classificação.

3.4 Garantias

Neste sentido, para avançarmos no projeto de construção de uma universidade mais inclusiva e democrática, que tenha o seu corpo discente representativo da população, com maior presença de negros, indígenas e deficientes entre os pós-graduandos, propomos o cumprimento para os próximos editais de seleção das seguintes garantias:

I) garantir o acesso de estudantes negros, indígenas e deficientes na Pós-Graduação do IE, a partir da aprovação da Comissão de Pós-Graduação (CPG) e da congregação do instituto, de uma **reserva de no mínimo 35% das vagas de mestrado e doutorado para pretos e pardos, e um adicional de uma vaga em cada programa para indígenas e deficientes.**

II) Garantir a formação de uma **Comissão Permanente** para acompanhar a efetividade e a operacionalidade do preenchimento de vagas para os ingressantes que optarem pelo sistema de cotas. Sugerimos que esta comissão seja formada, de forma paritária, por estudantes, docentes e funcionários do Instituto de Economia.

III) No que tange a real garantia de permanência dos alunos optantes, é necessário a realização de um processo de alocação de bolsa de estudos diferente do atual. Sugerimos três propostas diferentes, dado a escassez de bolsas disponíveis: a) garantia de que cada optante tenha acesso a uma bolsa de estudo que contemple toda a duração do curso que ingressou - (2) dois anos para mestrado e (3) três anos para doutorado; b) que a quantidade de bolsas de estudo para os optantes seja de no mínimo 35% do total das bolsas de estudo; c) que a alocação de bolsa seja realizada de acordo com critérios socio-econômico dos classificados.

4. Considerações Finais

Concluimos, assim a presente proposta, que leva em consideração que a universidade não apenas é falha no que tange a sua pouca presença na sociedade, mas também na pouca representatividade dos diferentes grupos desta dentro de sua estrutura. A proposta de implementação de sistema de cotas étnico-raciais visa minimizar esse último problema, e quem sabe, proporcionar cada vez mais retorno à sociedade do conhecimento gerado dentro de sua esfera. Ao elucidar a falta de heterogeneidade dos estudantes ingressantes na Unicamp, tanto na graduação quanto nos programas de pós-graduação, reafirmamos a necessária e urgente implementação de um sistema de cotas étnico-raciais que visa à democratização efetiva do acesso à universidade pública, espelhando os índices de composição da própria sociedade.

Somente através de ações afirmativas efetivas, como o sistema cotista, teremos uma universidade de produção de conhecimento amplo e diversificado, a partir de múltiplas experiências e perspectivas. Essas ações são urgentes em todos os níveis de ensino da universidade e em todas as áreas. A implementação de cotas étnico raciais no Instituto de Economia em seus programas de Pós Graduação torna-se crucial no que tange a formação de novas teorias e questionamentos críticos a formação brasileira e mundial baseado em vivências de comunidades não centrais, como periferias, comunidades e aldeias.

É necessário que se olhe os exemplos das universidades que adotaram cotas, inclusive a iniciativa do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp que já demonstra esse pluralismo de conhecimento exposto junto a

implementação de cotas, em que os alunos cotistas já apresentaram, no próprio processo seletivo, novas formas e temáticas de pesquisa. Esses exemplos demonstram que a produção de conhecimento, ao ser fruto de um corpo plural de pesquisadores - considerando o seu distinto aporte sociocultural - pode ser insuflada por um novo espírito e vontade de saber, capazes de propor outros caminhos para a pesquisa, outras formas de se estar na universidade, além de outras formas desta contribuir para uma sociedade mais democrática.

5. Bibliografia

AGENCIA BRASIL. Universidades federais terão 90 dias para propor cotas na pós-graduação. Disponível em

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-05/universidades-federais-terao-90-dias-para-propor-cotas-na-pos-graduacao> Acessado em 28/05/2016.

ANDRADE, Cibele Y.; GOMES, Francisco A. M., KNOBEL, Marcelo; SILVA, Ana Maria A. C. Programa de Formação Interdisciplinar Superior: um novo caminho para a educação superior. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos. V. 93, n. 235.

CARVALHO, José Jorge de; SEGATO, Rita Laura. Uma Proposta de Cotas e Ouvidoria para a Universidade de Brasília. Preparada para a sessão do C.E.P.E. de 8 de março de 2002.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm

FERES JUNIOR; VENTURINI - Onze anos da ação afirmativa sem cota da Unicamp. GEMAA. 2016

FRENTE PRÓ-COTAS DA UNICAMP. Proposta de Cotas Étnico-Raciais e de Pessoas com Deficiência. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da

Universidade Estadual de Campinas para Programas de Pós-Graduação.
2015.

Grupo de Estudos Multidisciplinar de Ações Afirmativas - GEMAA. (2011)
"Ações afirmativas". Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/dados/o-que-sao-acoes-afirmativas.html>. Consultado em 26/05/2016.

IBGE. CENSO 2010. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_uf_xls.shtm

IPEA. "Capítulo 8 - Igualdade Racial". Políticas sociais : acompanhamento e análise, v. 1 (jun. 2000). – Brasília : Ipea, 2000, p. 421-480.

MUNANGA, Kabengele; Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. Classe, raça e acesso ao ensino superior no Brasil. Cadernos de Pesquisa, v. 39, n. 138, set/dez. 2009

PESSOA, Raimundo Agnelo Soares, Gente sem sorte: os mulatos no Brasil colonial. Tese de doutorado, UNESP, Franca - SP, 2007.

REIS, Eneida de Almeida dos. Mulato: Negro/não Negro e/ou Branco/não Branco. Ed. Altana, 2002.

SOUZA, Fabiana Mendes de. Anônimos e invisíveis: os alunos negros na Unicamp. Dissertação de mestrado, UNICAMP, Campinas - SP, 2006.

THEODORO, Mário (org.). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil : 120 anos após a abolição – Brasília : Ipea, 2008.

6. Anexo

	Programa de Pós-graduação em Antropologia e Sociologia da UnB – 2003; 2012	Programa de Ações Afirmativas na UFBA - 2004	Proposta de Pós Graduação em Antropologia Social (PPGAS) da USP - 2006; 2014	Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS/MN) da UFRJ - 2007; 2013/14	Proposta de Pós-Graduação no IFCH da Unicamp - 2015
Histórico	1998 “caso Ari”: Arivaldo Lima Alves, estudante do curso de doutorado do Departamento de Antropologia; - 1999: o professor José Jorge de Carvalho elabora a primeira proposta de cotas, embrião do atual sistema; - 2003: Aprovação do Plano de Metas para Inclusão Social, Étnica e Racial pelo CEPE - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - da UnB	- 1998-2002: A CEAFFRO/CEAO encaminhou à UFBA propostas de abertura do debate sobre políticas de AA para negros sem que essas tivessem eco na instituição; - 2002: na realização em Salvador da Reunião Plenária da ANDIFES, a Reitoria da UFBA promoveu um seminário sobre Políticas de AA na Universidade; - 2002: constituído grupo de trabalho que deliberou por desenvolver seus trabalhos a partir das propostas do Comitê Pró Cotas e da Reitoria.	- 2006: Programa em Direitos Humanos da USP adota medidas de inclusão social - 2014: proposta elaborada por comissão mista formada por professores e alunos do Programa e constituída a partir de uma plenária que decidiu pela fusão de duas comissões anteriores: uma formada por alunos do PPGAS e outra por professores da Comissão de Cotas ad hoc da FFLCH, além de outros professores que a ela se integraram nessa ocasião.	- 2006: Palestra prof. José Jorge de Carvalho; - 2006: Reunião de alunos do PPGAS/MN dispostos a criar uma proposta de acesso afirmativo para indígenas e negros;	-2014: consulta aos professores/as dos diferentes departamentos do IFCH, notou-se que os processos seletivos de pós-graduação do instituto são distintos entre si e não apresentam uma constância em relação à forma e ao número anual de aprovados/as.
Processo seletivo para optantes	- No Sisu, o candidato opta por ser classificado em um dos três sistemas de concorrência: Sistema Universal, Sistema de Cotas para Escolas Públicas, Lei 12.711/2012, e Sistema de Cotas para Negros da UnB; - No caso de reprovação - a vaga será destinada ao sistema universal; - No caso de reprovação no exame de línguas, haverá outra oportunidade; - Auto-declaração e ficha de optantes ao Programa de AA; - Nota de corte para todos: 7.	- Não é necessário, na inscrição, que os candidatos optem ou não por cotas; o processo seletivo e ponto de corte são os mesmos para todos; - No processo de inscrição são registradas as informações que possibilitam a classificação nas cotas; identificação étnica é auto declaratória. - Dentro do limite estabelecido, haverá a prioridade definida para preenchimento das vagas reservadas; - Não havendo candidatos suficientes dos grupos contemplados que atinjam a nota necessária para aprovação, as vagas serão preenchidas pelos demais candidatos; - Poderá haver um número de classificados desses grupos superior ao mínimo estabelecido desde que haja candidatos com média suficiente para se incluírem na faixa além das cotas.	- Inscrição: o aluno deverá manifestar sua opção por concorrer às vagas reservadas para autodeclarantes pretos, pardos e para pessoas com deficiência - Estes alunos terão isenção da taxa de inscrição; - Nota de aprovação automática 7,00 e nota de elegibilidade para optantes de 5,00 a 7,00; - A média final será calculada atribuindo-se o mesmo peso as duas fases do processo seletivo.	- Optantes melhor colocados em cada uma das fases eliminatórias da seleção, mas que não tenham obtido nota igual ou superior a 7,0, terão nota alterada para 7,0, garantindo um coeficiente mínimo de aprovação; - A aprovação afirmativa deverá ser garantida aos candidatos optantes em ordem de classificação de acordo com a nota que teriam obtido caso não fossem optantes; - Candidato optante que receba uma nota de aprovação igual ou superior a 7,0 não deverá ser contado no número de alunos optantes que receberão a aprovação afirmativa nesta fase eliminatória, se vir a receber uma nota abaixo de 7,0 numa fase posterior, isso o tornará possível destinatário da aprovação afirmativa na fase seguinte; - Candidatos só serão considerados optantes ao longo das fases eliminatórias do processo seletivo.	- Caso o candidato optante seja avaliado como apto a concorrer às vagas de não-optantes, ele passa automaticamente ao grupo das vagas regulares, a fim de que o adicional de vagas seja preenchido pela população a quem se destina; - Caso o candidato optante que foi julgado apto a concorrer às vagas regulares não obtiver o mesmo desempenho nas etapas seguintes, ele pode retornar ao grupo dos optantes.
Adicional de vagas como política de AA para pretos e pardos	- Reserva de 20% (arredondado para cima) mestrado e doutorado; - Não há adicional de vagas;	Informações sobre graduação: - participação mínima de 40% de egressos da escola pública e de negros (pretos e pardos); - estudantes que tenham cursado todo o ensino médio e pelo menos uma série entre a quinta e a oitava do ensino fundamental na escola pública sendo que, desses, pelo menos 85% de negros; - no caso de não preenchimento dos 40% de vagas reservadas, preenchimento das vagas remanescentes da cota por estudantes negros, independentemente da procedência, continuando sem ser atingido o percentual de vagas reservado, estas serão preenchidas pelos demais candidatos;	- Reserva de vagas: até 20% para autodeclarados pretos e pardos (no mestrado e no doutorado) e até 5% para pessoas com deficiência (no mestrado e no doutorado); - Se o PPGAS não estabelecer antecipadamente no edital o número total de vagas oferecidas, o cálculo de até 20% e de até 5% de vagas destinadas aos optantes serão feitos em função do número de aprovados, pelo critério universal, na etapa final do processo seletivo.	- Oferecido anualmente, em caráter emergencial e temporário, um adicional de vagas mínimo igual a 25% do total oferecido a cada ano no processo seletivo; - O adicional de vagas destinado aos optantes, fica entendido, não será preenchido em momento algum por não-optantes; - O adicional de vagas só não será preenchido caso não haja candidatos optantes em número suficiente inscritos no processo de seleção.	- Adicional de vagas mínimo de 25% para negros e pardos; - O adicional de vagas deve ser levado em conta desde o início do processo seletivo, contribuindo para a maior coesão da seleção e da turma a ser formada.
AA para indígenas	Informações sobre graduação: - Disponibilizar, por um período de 10 anos, um pequeno número de vagas para indígenas de todos os estados brasileiros, sempre como resposta às demandas específicas de capacitação colocadas pelas nações indígenas e apenas na medida em que contem com secundaristas qualificados para preenchê-las.	Informações sobre graduação: - Reserva de 2% das vagas para índios descendentes que tenham cursado desde a quinta série do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio na escola pública; - Admissão de todos os índios aldeados estudantes de comunidades remanescentes dos quilombos, até o limite de dois por curso, que tenham cursado da quinta série do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio integralmente em escolas públicas que obtenham média acima do ponto de corte.	- Cota fixa de 2 vagas (mestrado e doutorado ou de acordo com a demanda); - 1ª fase (eliminatória): análise pela banca de seleção dos documentos entregues na inscrição; nota de corte e o peso do memorial (contendo informações sobre trajetória de vida) comporão a nota média; debate sobre nota sugerida: 5,00; - 2ª fase (classificatória): proposta de pesos equivalentes entre os itens que comporão a nota média; também deverá ser debatido o peso de cada fase com sugestão que tenham o mesmo peso.	- Auto-declaração acrescida de documentos diversos que comuniquem conexão a uma comunidade indígena estabelecida em solo brasileiro; podem ser anexados os mais diversos documentos, de modo a cotejar da melhor maneira possível a diversidade étnico-política destes povos, nenhum documento será considerado indispensável; - Quantidade de vagas a serem ocupadas será estipulada conforme a demanda em cada seleção; - Avaliação de acordo com o critério socioeconômico para eventual obtenção de bolsa no PPGAS/MN independentemente de ordem de classificação;	- Um adicional de vagas para pessoas com deficiência de no mínimo 1 (uma) vaga no mestrado e de 1 (uma) vaga no doutorado; - Um adicional de vagas para indígenas de no mínimo 1 (uma) vaga no mestrado e de 1 (uma) vaga no doutorado do total oferecido a cada ano em seus processos seletivos; - Essa é uma sugestão, a quantidade de vagas a serem ocupadas deverá ser estipulada conforme a demanda em cada seleção.
Solicitações correlatas (acompanhamento dos efeitos da política de ação afirmativa)	- Permanência estudantil; - Criação de Ouvidoria; - Inclusão do quesito raça/cor nas fichas de inscrição do processo seletivo a fim de quantificar os inscritos, aprovados e matriculados; - Comissão de implementação do Plano de Metas, composto por membros da CEPE; - Bolsas distribuídas preferencialmente aos cotistas que aderirem aos critérios das agências de fomento.	- Bolsas adicionais específicas para negros: mínimo de 30% de bolsas (a ser reavaliado dentro de 5 anos); - Bolsas com critério de menor capacidade econômica: mínimo, 40% destinado aos estudantes negros; - Submetidos projetos visando apoio financeiro, além do MEC, ao Ministério do Trabalho, ao SEBRAE e a empresas parceiras; - Comitê de acompanhamento dos efeitos das AA, ao qual caberá induzir a inclusão da discussão da diversidade brasileira nos currículos dos cursos; - Desenvolvimento de programas de financiamento para linhas de pesquisa específicas com foco étnico racial junto a fundações e outras instituições; - Preparação para a pós-diplomação, com assessoria e assistência na obtenção de estágios e empregos, o reforço para a competitividade no mercado de trabalho, com cursos de informática e língua estrangeira; - Programa de bolsa no exterior, mediante convênios com universidades sede de programas de AA (Howard University e Vanderbilt University, nos EUA).	- Programa de arregimentação e habilitação de candidatos: divulgação entre potenciais candidatos, cursos preparatórios e de extensão etc.; - Programa de acompanhamento dos ingressantes (políticas de bolsas segundo critérios socioeconômicos, comissões de avaliação periódica e de apoio acadêmico e institucional etc.; - Comissão de Bolsa e Edital de Bolsa: concessão segue critérios socioeconômicos entre os alunos pleiteantes; se há empate entre alunos de igual faixa econômica, é utilizada a classificação obtida no processo seletivo, sendo que ingressantes mais antigos terão preferência; se houver bolsas disponíveis, estas serão destinadas aos alunos não inscritos no Edital de Bolsa.	- Inclusão da pergunta sobre cor ou raça no momento da inscrição para a seleção e não somente no momento da matrícula no Programa; - Publicização dos resultados de cada etapa eliminatória do processo seletivo antes da etapa seguinte; - Manutenção do critério socioeconômico para distribuição de bolsas.	- Comissão Permanente para Ações Afirmativas (CPAA) formada paritariamente por membros das distintas categorias (alunos, funcionários e professores) do IFCH, da sociedade civil diretamente interessados e afetados por essa política, como por exemplo participantes dos movimentos negro, indígena e de pessoas com deficiência; - Garantir aos ingressantes cotistas 50% das Bolsas de Estudos que contemple toda a duração do curso no qual ingressou;