

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**  
**INSTITUTO DE ESTUDOS DA LINGUAGEM**  
**GRUPO DE COTAS NO IEL**

**Proposta de princípios de implementação de cotas étnico-raciais nos programas de pós-graduação do IEL/UNICAMP**

**Por que cotas étnico-raciais?**

- As populações negras e indígenas no Brasil sofrem sistematicamente uma exclusão nos processos sociais, tendo o acesso negado aos lugares de disputa política, tomada de decisão e produção discursiva, barradas por relações sociais etnocêntricas e racistas que estruturam o convívio social no Brasil. A população negra, por exemplo, tem apenas cerca de 100 anos de “trabalho livre” contra quase 400 anos de escravidão. A colonização do Brasil tem impactos sócio-históricos até hoje em nossa sociedade.
- Esse processo sócio-histórico se evidencia na formação demográfica das instituições de ensino superior. Em relação à população negra, em 2005, apenas 5,5% de jovens negros em idade universitária chegavam ao ensino superior, em comparação com 17% de jovens brancos.<sup>1</sup> Essa situação e a reivindicação de organizações políticas, principalmente dos movimentos negros, levaram ao reconhecimento, ainda que tardio, por parte do Estado brasileiro, da necessidade de implementação de políticas públicas de ação afirmativa que viessem a reparar ou compensar esse gritante desequilíbrio, iniciando, assim, um processo de implementação de cotas étnico-raciais nas Instituições de Ensino Superior. Esse processo culminou na adoção de 50% de reserva de vagas para estudantes provenientes de escolas públicas e adoção de cotas raciais nas graduações de todas as universidades federais em 2012. Mesmo depois dessa política, associada ao significativo aumento do número de vagas no ensino superior na última década, permanece um grande desequilíbrio no acesso de pessoas pretas, pardas e indígenas em relação às pessoas brancas. Em 2015, a proporção de jovens em idade universitária com acesso ao ensino superior subiu para 26,5% entre a população branca e para 12,8% entre a população negra. Embora o baixo índice de acesso nos dois

---

<sup>1</sup><http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-12/percentual-de-negros-em-universidades-dobra-mas-e-inferior-ao-de-brancos> (acesso em 27/04/2017).

casos indique um problema social mais amplo, a clara diferença nas proporções evidencia a existência de um problema eminentemente racial.

- Mesmo com a existência de políticas afirmativas por mais de uma década, apenas 28,9% dos pós-graduandos no Brasil são pretos e pardos, enquanto essas etnias compõem 52,9% da população brasileira.<sup>2</sup> O debate sobre cotas étnico-raciais na pós-graduação não consiste em uma questão meramente quantitativa, mas também de condições de participação dessas populações na universidade como cientistas, intelectuais e pesquisadores, visando a diversidade e pluralidade de pontos de vista e contribuindo para a qualidade e enriquecimento da produção científica.
- Na pós-graduação do Instituto de Estudos da Linguagem, o acesso aos dados de perfil étnico-racial é mais difícil, uma vez que o processo de inscrição e matrícula não requer essa informação. Desse modo, elaborou-se e divulgou-se online um questionário de autodeclaração étnico-racial no IEL a fim de obter informações mínimas sobre esse perfil. Em resposta à pergunta “como você se autodeclara quanto ao seu perfil étnico-racial?”, confirmou-se um percentual inflacionado de alunos autodeclarados brancos. De modo geral, três em cada quatro vagas na pós-graduação são ocupadas por alunos autodeclarados brancos. Essa proporção é ainda maior no caso do Departamento de Teoria Literária.<sup>3</sup> Ademais, quando perguntados sobre a implementação de uma política de cotas no IEL, 79,9% dos alunos se mostraram a favor (Questionário Étnico-racial do GT de Cotas no IEL, 2016).
- Nesse sentido, as universidades paulistas estão significativamente atrasadas no processo de inclusão no âmbito das instituições públicas de ensino superior, que não podem se eximir de seu compromisso social. No contexto atual de ataque aos direitos das populações já desfavorecidas, a UNICAMP vem discutindo desde o ano passado, principalmente desde a histórica greve que uniu todas as categorias da universidade, a necessidade da implementação de uma política de cotas étnico-raciais no vestibular, uma vez que ações afirmativas já adotadas mostraram-se insuficientes neste ponto, ainda que tenham promovido maior inclusão de alunos oriundos de escolas públicas.

---

<sup>2</sup><http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2015-05/negros-representam-289-dos-alunos-da-pos-graduacao> (acesso em 27/04/2017)

<sup>3</sup> Consultamos uma amostra de 157 alunos (38,9%) dos 403 estudantes de pós-graduação em Teoria Literária, Linguística e Linguística Aplicada do IEL. Dessa amostra, 100 alunos se autodeclararam brancos (63,7%), 39 pretos ou pardos (apenas 24,8%) e 3 indígenas (1,9%). Especificamente do PG-TL, foram 37 brancos (74%) e 7 pretos ou pardos (apenas 14%). (Questionário Étnico-Racial aplicado pelo Grupo de Cotas do IEL).

- Os institutos da UNICAMP estão discutindo a implementação de cotas étnico-raciais na graduação e na pós-graduação. Nesta, as cotas já são aplicadas com nos programas do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), tendo sido recentemente aprovadas na Faculdade de Educação (FE), no Instituto de Economia (IE) e no programa de Linguística Aplicada do IEL.

### **Ações afirmativas: bonificação e cotas**

- Sistemas de bonificação adotados em outras instâncias (como o PAAIS na UNICAMP) mostraram-se ineficazes na inclusão étnico-racial. O PAAIS (Programa de Ação Afirmativa para Inclusão Social) foi implantado em 2004 visando estimular a diversidade étnica e cultural na universidade. Trata-se de um sistema de adição de pontos à nota de fases do vestibular para estudantes vindos de escolas públicas e para pretos, pardos e indígenas. A UNICAMP define o PAAIS como “o primeiro programa de ação afirmativa sem cotas implantado em uma universidade brasileira”.<sup>4</sup> Se tomarmos os dados da Comvest do vestibular de 2004, primeiro ano de vigência do PAAIS, do total de matriculados (incluindo ampla concorrência), 12% eram negros, 0,3% indígenas e 28% vindos de escola pública. Em 2017, do total de alunos matriculados, apenas 21,8% se autodeclararam pretos ou pardos e 0,2% indígenas. Diante destes números podemos verificar que a comparação dos dados revela pouco avanço na composição étnico-racial da UNICAMP, quando não um retrocesso, como no caso indígena.
- O sistema de bonificação não dá garantias da inclusão de grupos étnico-racialmente oprimidos e tem obtido resultados na UNICAMP apenas nos cursos de alta procura e apenas nos dois últimos anos. Em relação a indígenas, particularmente, o resultado é pífio. Por isso, não consideramos essa uma alternativa séria de inclusão e defendemos a reserva de vagas através de cotas étnico-raciais como política de ação afirmativa, considerando seu histórico de viabilidade e seu caráter emergencial, experimental e temporário.

---

<sup>4</sup> FONTE: site da Comvest – Comissão Permanente para os Vestibulares da Unicamp: <http://www.comvest.unicamp.br/paais/paais.html>. (último acesso em 21/04/2017)

## **O caráter emergencial, experimental e temporário da política de cotas étnico-raciais**

- A adoção de cotas étnico-raciais como ação afirmativa é uma medida emergencial, temporária e experimental. Emergencial na medida em que visa realizar, como política de ação afirmativa, uma reparação e compensação histórica das diversas ordens de desigualdades e violências cometidas contra as populações negras e indígenas diante da situação insustentável de exclusão observada, sem perspectivas de resolução por ações sociais universalistas (isto é, não-específicas) em curto e médio prazo. Temporária porque, efetuando-se a inclusão e equilibrando-se o acesso e a permanência dessas populações nas instituições de ensino e na sociedade, no futuro, por diferentes políticas governamentais ou mesmo por eventuais transformações sociais, essas ações podem não ser mais necessárias. Finalmente, experimental, porque seu funcionamento e eficácia deverão ser acompanhados e constantemente reavaliados, sendo sujeitos a modificações, ajustes e mesmo o eventual cancelamento, caso seja julgado necessário pelas instâncias competentes.

## **Outras experiências de cotas**

- Diversas instituições brasileiras como UFBA, Museu Nacional/UFRJ, UERJ, UEZO, UENF, UFFS, UFPE, UFES, UFPI, UFAL, UFMT, UFPE, UnB, UNEB, UFPA, UFPel, UnB, UNEB, UFPA, UFG (2015), UFMG (a partir de 2018), USP e UNICAMP (IFCH [2014], FE [2016], IE [2017], DLA/IEL/UNICAMP [2017]) já adotam cotas étnico-raciais em diversos de seus programas de pós-graduação. Na UNICAMP, além da aprovação recente de sua implementação na FE, no IE e no programa de Linguística Aplicada do IEL, o IFCH já passou por 2 (dois) processos seletivos (2016 e 2017) com essa política, nos departamentos de História, Antropologia, Sociologia, Ciências Sociais, Demografia.
- A experiência inicial nos Departamentos de Sociologia, de Política e de Antropologia, tem sido considerada bem sucedida pela coordenação. O processo, à guisa de exemplo, dá-se da seguinte maneira: há inicialmente uma pré-seleção dos projetos submetidos feita às cegas por dois docentes, com eventual leitura de um terceiro, avaliando a adequação geral ao programa. Nesta fase todos os docentes

informam sobre a possibilidade de orientarem ou não o projeto (quanto a adequação do tema, por exemplo). Em seguida, os projetos são submetidos a uma banca e precisam de nota 7, no caso dos não-optantes por cotas, ou 5, no caso de optantes, para serem aprovados. Caso o total de optantes cotistas com média igual ou superior a 5 não atinja 25% do total (porcentagem de reserva adotada), outros candidatos são chamados por ordem de nota. Há em seguida uma prova e uma entrevista com banca. Em cada uma dessas etapas e ao final do processo, apenas candidatos que obtiverem a nota mínima são aprovados. Se, nessa etapa final, as vagas reservadas não forem inteiramente preenchidas, candidatos de ampla concorrência são chamados seguindo ordem de nota. Tendo um aluno optante por cotas ingressado sem a indicação de um orientador, o coordenador do programa indica, por afinidade teórica, após consultar os docentes, uma ou mais opções ao aluno. A adoção de cotas pode prever, assim, a explicitação do número de vagas oferecidas.

- Em reunião recente com o Departamento de Linguística Aplicada, o Prof. Dr. Michel Netto, coordenador do Departamento de Sociologia, apontou não só uma positiva diversidade de temas que enriquecem e colocam novas questões aos orientadores sobre suas linhas de pesquisa, mas destacou também as boas notas alcançadas por esses alunos. No último ano, por exemplo, houve apenas um optante por cotas que ficou sem bolsa CAPES, mas que submeteu seu projeto à FAPESP, pela qual foi aceito com destaque.

### **Excelência de alunos cotistas**

- Diversos estudos têm demonstrado a excelência de alunos cotistas, cujo desempenho acadêmico se mostra equivalente, ou mesmo superior (como foi o caso da UERJ), ao de seus colegas não-cotistas<sup>5</sup>. Os índices de reprovação e taxa de evasão são menores entre os beneficiados. O sistema de cotas, assim, não fere o princípio de excelência e de mérito uma vez que mantém a competição entre candidatos,

---

<sup>5</sup>[http://agencia.fapesp.br/politicas\\_de\\_inclusao\\_formam\\_estudantes\\_tao\\_capacitados\\_quanto\\_seus\\_colegas/24812/](http://agencia.fapesp.br/politicas_de_inclusao_formam_estudantes_tao_capacitados_quanto_seus_colegas/24812/) (acesso em 21/04/2017); WAINER, J.; MELGUIZO, T. Políticas de inclusão no ensino superior: avaliação do desempenho dos alunos baseado no Enade de 2012 a 2014. *Educ. Pesqui.*, no prelo, Jan 12, 2017; VILELA, L.; MENEZES-FILHO, N. & TACHIBANA, T. Y. As cotas nas universidades diminuem a qualidade dos alunos selecionados? Simulações com dados do ENEM. *Inspere*, 17, jun. 2016; VELLOSO, Jacques. Cotistas e não-cotistas. *Rendimento de alunos da Universidade de Brasília. Cadernos de Pesquisa*, 39, 137:621-644, mai/ago. 2009.

fomentando, além disso, condições de competitividade entre pessoas com condições de sociais vida semelhantes.

- Esses resultados evidenciam a necessidade de políticas afirmativas não apenas como forma de maior representação das populações negras e indígenas nos ambientes de ensino superior e programas de pós-graduação, pouco convidativos ao seu ingresso, mas também como projeto mesmo de excelência acadêmica.

### **Princípios para implementação**

- Uma vez que a realidade de cada departamento é diferente e que cada processo seletivo guarda suas especificidades, propõem-se aqui princípios norteadores que deverão ser aplicados em cada departamento:
- Seguindo o princípio determinado pela lei 12.711 e ratificado pelo Superior Tribunal Federal em 2012, propõe-se uma meta de reserva de vagas que corresponda ao perfil étnico-racial desta unidade da federação. No estado de São Paulo, a proporção de autodeclarados pretos e pardos segundo os dados do Censo de 2010 é de 34,6%<sup>6</sup> e, segundo os dados disponíveis no PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) 2014, é 37,2%<sup>7</sup>.
- Levando em conta esses índices, o caráter experimental e inédito da implementação de cotas no processo seletivo da pós-graduação do IEL, propõe-se uma implementação progressiva, iniciando-se com uma reserva mínima de 20% das vagas para pretos e pardos, adicional de 1 (uma) vaga para indígenas, no primeiro período (ano ou biênio); 25% no segundo; 30% no terceiro; e, por fim, 35% no quarto período de implementação da política, com eventual aumento no adicional de vagas para indígenas em cada período de ajuste, havendo demanda para tal. Considere-se, ainda, que a demanda de candidatos optantes por cotas pode aumentar consideravelmente com a divulgação dos editais em questão, como geralmente acontece com a adoção de ações afirmativas. Essas vagas reservadas, ainda que possam inicialmente não ser preenchidas por conta da inauguração do sistema no primeiro ano de experiência, servem como forma de maior inclusão dos grupos étnico-raciais contemplados. *Apenas*

---

<sup>6</sup> Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2010. *Característica da População e dos Domicílios*: resultados do universo. Rio de Janeiro, 2011.

[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd\\_2010\\_caracteristicas\\_populacao\\_domicilios.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2014/default.shtm>

*em último caso*, uma vaga reservada não preenchida pode ser destinada a um candidato não-optante por cotas.

- A fim de garantir a adequação dos projetos de pesquisa ao trabalho realizado no instituto, o processo seletivo deverá iniciar-se com uma pré-seleção dos projetos submetidos, avaliados às cegas segundo seu nível de elaboração conceitual, viabilidade de conclusão em tempo apto, pertinência para o programa e a disponibilidade de orientadores para cada projeto.
- É necessário levar em conta também a importância de políticas de permanência estudantil no caso de alunos cotistas. Assim, as bolsas deverão ser distribuídas seguindo a mesma porcentagem de vagas reservadas.
- Indica-se, por fim, a criação de uma Comissão de Avaliação de Ações Afirmativas composta por alunos, funcionários e professores a fim de que se assegure tanto a preservação da autonomia dos processos seletivos de cada programa, quanto a eficácia e a operacionalidade do processo de preenchimento das vagas para ingressantes.

**Campinas (SP), maio de 2017**