



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE – FEAAC
PROGRAMA DE ECONOMIA PROFISSIONAL – PEP

GEISON GOMES TOLEDO

MUDANÇAS NO INGRESSO E NA FORMAÇÃO DE ESTUDANTES NEGROS E
PARDOS NO ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO CEARÁ APÓS A
IMPLANTAÇÃO DA LEI 12.711 DE 29/08/2012 E SEUS POSSÍVEIS EFEITOS NO
MERCADO DE TRABALHO

FORTALEZA

2022

GEISON GOMES TOLEDO

**MUDANÇAS NO INGRESSO E NA FORMAÇÃO DE ESTUDANTES NEGROS E
PARDOS NO ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO CEARÁ APÓS A
IMPLANTAÇÃO DA LEI 12.711 DE 29/08/2012 E SEUS POSSÍVEIS EFEITOS NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação submetida à Coordenação do Programa de Economia Profissional – PEP, da Universidade Federal do Ceará - UFC, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia. Área de Concentração: Economia do Setor Público.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Carneiro Linhares

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

T582m Toledo, Geison Gomes.

Mudanças no ingresso e na formação de estudantes negros e pardos no ensino superior do Estado do Ceará após a implantação da Lei 12.711 de 29/08/2012 e seus possíveis efeitos no mercado de trabalho /Geison Gomes Toledo. – 2022.

68 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Mestrado Profissional em Economia do Setor Público, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Fabrício Carneiro Linhares.

1. Lei 12.711. 2. Cotas. 3. Ações afirmativas. 4. Desigualdades raciais. 5. Universidades ensino superior.

I. Título.

CDD 330

GEISON GOMES TOLEDO

**MUDANÇAS NO INGRESSO E NA FORMAÇÃO DE ESTUDANTES NEGROS E
PARDOS NO ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO CEARÁ APÓS A
IMPLANTAÇÃO DA LEI 12.711 DE 29/08/2012 E SEUS POSSÍVEIS EFEITOS NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação submetida à Coordenação do Programa de Economia Profissional – PEP, da Universidade Federal do Ceará - UFC, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia. Área de Concentração: Economia do Setor Público.

Aprovada em: **19 de dezembro de 2022.**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Fabricio Carneiro Linhares (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Francisca Zilânia Mariano Sousa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Guilherme Diniz Irffi
Universidade Federal do Ceará (UFC)

RESUMO

Esse estudo visa aferir as mudanças na quantidade de estudantes negros e pardos nas universidades do Estado do Ceará e sua respectiva conclusão de curso, com a implementação da Lei 12.711 de 2012. Será analisada a quantidade de estudantes negros e pardos cursando o ensino superior e formados antes da implantação da Lei, no período de 2008 a 2012, e após a implantação da Lei, nos períodos de 2013 a 2019. Pretende-se executar exercícios de comparação desses resultados com os de estudantes de outras etnias e diferentes classes de renda na tentativa de isolar o efeito exclusivo da Lei. Neste trabalho também é abordado os efeitos do ingresso desses estudantes formados no mercado de trabalho e na pós-graduação.

Palavras-chave: Lei 12.711. Cotas. Ações afirmativas. Desigualdades raciais. Universidades. Ensino superior. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to assess the changes in the number of black and brown students at universities in the State of Ceará and their respective course completion, with the implementation of Law 12,711 of 2012. The number of black and brown students attending higher education and graduated will be analyzed before the implementation of the Law, in the period from 2008 to 2012, and after the implementation of the Law, in the periods from 2013 to 2019. It is intended to perform exercises to compare these results with those of students from other ethnicities and different income classes in an attempt to isolate the exclusive effect of the Law. This work also addresses the effects of these graduates entering the job market and graduate school.

Keywords: Law 12.711. Quotas. Affirmative actions. Racial inequalities. Universities. Higher education. Labor market.

A minha amada e querida esposa Karla
Cristiane Alves Toledo.

AGRADECIMENTOS

Ao professor Fabricio Linhares, pelas dicas valiosas e observações importantes para a conclusão deste trabalho e a assertiva sobre a importância desse tema para a sociedade.

Ao professor Guilherme Irffi, por me apresentar o índice de equidade racial de Firpo e França.

A minha esposa Karla, por ter me apoiado em todos os momentos da minha vida e por ter sido a principal incentivadora para a realização deste mestrado.

A minha mãe Marli, por ter me concebido e estar sempre presente nos momentos mais importantes da minha vida.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Linha do tempo de ações afirmativas no Brasil.....	22
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição de vagas conforme a Lei de Cotas.....	15
Gráfico 2 - Evolução da porcentagem de alunos negros na Universidade da Califórnia em Berkeley.....	25
Gráfico 3 - Distribuição das pessoas que frequentam ensino superior de graduação (público e privado) por cor/raça (2001-2015).....	40
Gráfico 4 - Evolução das ofertas de vagas no ensino superior no período de 2008 a 2019 no Estado do Ceará.....	42
Gráfico 5 - Evolução no número de matrículas no Estado do Ceará de 2008 a 2019.....	43
Gráfico 6 - Distribuição étnica dos estudantes com o nível médio concluído do Estado do Ceará.....	44
Gráfico 7 - Análise na graduação.....	45
Gráfico 8 - Razão cursando a Graduação / Nível médio concluído.....	46
Gráfico 9 - Análise na pós-graduação (Mestrado/Doutorado)	47
Gráfico 10 - Análise na conclusão do ensino superior.....	49
Gráfico 11 - Razão cursando a pós-graduação/ Superior concluído.....	50
Gráfico 12 - Comparativo composição étnica População cursando o Mestrado/Doutorado x População que concluiu o Mestrado/ Doutorado.....	51
Gráfico 13 - Evolução do salário/hora médio para pessoas com nível médio completo ao longo dos anos por etnia. Com deflator.....	52
Gráfico 14 - Evolução do salário/hora médio para pessoas com nível superior completo ao longo dos anos por etnia. Com deflator.....	54
Gráfico 15 - Distribuição de cor por faixa salarial 1.....	57
Gráfico 16 - Distribuição de cor por faixa salarial 2.....	57
Gráfico 17 - Distribuição de cor por faixa salarial 3.....	58
Gráfico 18 - Distribuição de cor por faixa salarial 4.....	58
Gráfico 19 - Distribuição de cor por faixa salarial 5.....	59
Gráfico 20 - Distribuição de cor por faixa salarial 6.....	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição étnica brasileira por estado e região.....	15
Tabela 2 - Publicações científicas pesquisadas a respeito do tema.....	19
Tabela 3 - Evolução da porcentagem de alunos negros na Universidade da Califórnia em Berkeley.....	24
Tabela 4 - Distribuição das vagas no vestibular da UFBA 2005.....	35
Tabela 5 - Classificação do IER.....	39
Tabela 6 - Composição étnica no Estado do Ceará (%)......	41
Tabela 7 - Vagas ofertadas nos processos seletivos nas universidades do Estado do Ceará.....	41
Tabela 8 - Matrículas efetuadas no nível superior no Estado do Ceará.....	42
Tabela 9 - População do Ceará com o nível médio concluído por etnia (%)......	43
Tabela 10 - População do Ceará cursando o nível superior por etnia (%)......	44
Tabela 11 - Razão cursando o nível superior/Nível médio concluído, por raça.....	46
Tabela 12 - População do Ceará cursando Mestrado e Doutorado por etnia (%)......	47
Tabela 13 - População do Ceará que concluiu o nível superior por etnia (%)......	48
Tabela 14 - Razão da população cursando o mestrado-doutorado/Nível superior concluído, por raça.....	49
Tabela 15 - População do Ceará que concluiu o Mestrado/ Doutorado por etnia (%)......	51
Tabela 16 - Salário médio em R\$/hora por etnia dos trabalhadores que concluíram o ensino médio.....	52
Tabela 17 - Salário médio em R\$/hora por etnia dos trabalhadores que concluíram o nível superior.....	53
Tabela 18 - Razão do salário de pretos e pardos com os salários dos brancos no nível médio e superior.....	54
Tabela 19 - Razão Salarial Nível Superior/ Nível médio por raça.....	55
Tabela 20 - Quadro de faixa salarial.....	55
Tabela 21 - Distribuição de cor por faixa salarial 1 (%)......	55
Tabela 22 - Distribuição de cor por faixa salarial 2 (%)......	56
Tabela 23 - Distribuição de cor por faixa salarial 3 (%)......	56
Tabela 24 - Distribuição de cor por faixa salarial 4 (%)......	56
Tabela 25 - Distribuição de cor por faixa salarial 5 (%)......	56
Tabela 26 - Distribuição de cor por faixa salarial 6 (%)......	56
Tabela 27 - Cálculo do IER no Estado do Ceará por grau de instrução.....	60
Tabela 28 - Cálculo o IER no Estado do Ceará por faixa salarial.....	60

LISTA DE ABREVEIATURAS E SIGLAS

ALERJ	Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro
Andifes	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
CEAO	Centro de Estudos Afro-Orientais /UFBA
CEAFRO	Educação e Profissionalização para a igualdade racial e de gênero
CEPE	Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão/UnB
CF/88	Constituição Federal de 1988
CMR	Conferência Mundial contra o Racismo das Nações Unidas
CN	Congresso Nacional
CONSEPE	Conselho de Ensino e Pesquisa/UFBA
EAD	Ensino à distância
ENEM	Exame Nacional de Ensino Médio
EUA	Estados Unidos da América
FFCH	Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas/UFBA
FUNAI	Fundação Nacional do Índio
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IER	Índice de Equidade Racial
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
Inep	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério da Educação
ONG	Organização Não Governamental
PROGRAD	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SAT	Scholastic Aptitude Test (Teste de Aptidão Escolar)
SECTI	Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação
SEDH	Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República
SiSU	Sistema de Seleção Unificada
STF	Supremo Tribunal Federal
UC	Universidade da Califórnia
UCB	Universidade da Califórnia Berkley
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense
UERJ	Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceará
UnB	Universidade de Brasília
UT	Universidade do Texas
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	DISCUSSÃO DA LEI DE ADOÇÃO DE COTAS E SEUS IMPACTOS.....	14
2.1	Importância da Lei.....	17
3	EXPERIÊNCIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS.....	23
3.1	Experiências internacionais.....	23
3.1.1	<i>Universidade da Califórnia.....</i>	<i>24</i>
3.1.2	<i>Universidade do Texas - O Plano dos 10% Melhores.....</i>	<i>27</i>
3.1.3	<i>Universidade de Harvard.....</i>	<i>28</i>
3.2	Experiências nacionais.....	29
3.2.1	<i>Universidade Estadual do Rio de Janeiro.....</i>	<i>29</i>
3.2.2	<i>Universidade de Brasília.....</i>	<i>31</i>
3.2.3	<i>Universidade Federal da Bahia.....</i>	<i>34</i>
4	METODOLOGIA DO PROJETO.....	37
4.1	IER – Índice de Equidade Racial.....	38
5	RESULTADOS.....	40
5.1	Análise dos dados.....	41
5.1.1	<i>Análise da graduação no Estado do Ceará.....</i>	<i>41</i>
5.1.2	<i>Análise da pós-graduação no Estado do Ceará.....</i>	<i>47</i>
5.1.3	<i>Análise do mercado de trabalho no Estado do Ceará.....</i>	<i>51</i>
5.1.4	<i>Análise utilizando o IER.....</i>	<i>60</i>
6	CONCLUSÕES.....	62
	REFERÊNCIAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar como a composição étnica no ensino superior do Estado do Ceará se modificou após a Lei 12.711/2012. Não querendo apenas se ater ao ingresso no nível superior, investigamos complementarmente a conclusão da graduação, a situação na pós-graduação, mais especificamente no mestrado e doutorado e a situação no mercado de trabalho por etnia.

A promulgação da Lei foi uma importante política pública que gerou muitos debates e controvérsias na época. Ela ficou de ser revista após 10 anos, agora em 2022. Entrou em debate a questão de sua continuidade ou não. Com esse estudo visamos esclarecer alguns pontos e auxiliar por meio de dados, a importância de sua manutenção e verificar que esta, por si só, ainda não é suficiente para resolver os problemas das desigualdades sociais no país.

O Brasil adotou em sua matriz econômica um regime escravagista que durou 350 anos, utilizando a mão-de-obra negra e indígena. Mesmo após a abolição do regime escravocrata essa população foi largada como cidadãos de segunda classe, deixando aos seus descendentes o mesmo tratamento.

Conforme Silva (2020), o percentual de ingressos por meio de cotas passou de 13% para 39% entre 2012 e 2017 em todo o país, as vagas também são mais bem preenchidas em cursos de maior concorrência. Conforme Calbino (2020), e Franco (2021), na maioria dos estudos não houve diferenças significativas no desempenho dos estudantes cotistas e não cotistas. Conforme Senkevics (2022) a política se mostrou satisfatória em seus resultados e promoveu grande inclusão social no ensino superior público.

As teses, dissertações e artigos consultados durante a formulação desta pesquisa, em geral, destacam efeitos bastante positivos na implementação desta política pública. Hipóteses como queda na qualidade do ensino, aumento na evasão entre outros foram refutados ao longo do tempo, embora saibamos que as dificuldades enfrentadas pelos negros e pardos de baixa renda são muito maiores para concluírem o nível superior.

Mas todos os estudos concluem que as faculdades e universidades ficaram mais miscigenadas e multiculturais, representando melhor a composição étnica brasileira, pois anteriormente estas eram compostas por pessoas predominantemente brancas, egressas da classe média e alta, oriundas da rede de ensino privado.

Para realizar este trabalho foram utilizados os dados da PNAD do IBGE dos anos de 2008 a 2019. Verificamos a composição étnica do Estado do Ceará ao longo desses anos,

comparamos com a composição étnica das pessoas cursando o nível superior, cursando mestrado e doutorado, quantas concluíram a graduação e pós-graduação no período.

Analisaremos também o panorama no mercado de trabalho cearense por etnia e faixa salarial.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma: introdução (seção 1), discussão da lei de adoção de cotas e seus impactos (seção 2); evidências empíricas e experiências internacionais e nacionais precursoras (seção 3); metodologia do projeto (seção 4); resultados encontrados após o tratamento dos dados levantados (seção 5); verificamos a composição étnica no recorte de 2008 a 2019 na população do Estado do Ceará que cursa ou cursou o nível superior (seção 5.1.1), que cursa ou cursou a pós-graduação nos níveis mestrado e doutorado (seção 5.1.2) e a composição étnica no mercado de trabalho com suas respectivas rendas (seção 5.1.3). Na seção 5.1.4 analisaremos o índice de equidade Racial (IER) de Firpo e França para as populações no nível médio, superior, pós graduação e faixas de renda. Na seção 6 temos as conclusões do trabalho e sugestões para futuras pesquisas acerca do tema.

2 DISCUSSÃO DA LEI DE ADOÇÃO DE COTAS E SEUS IMPACTOS

No final de agosto de 2012, a aprovação de uma polêmica lei de cotas alterou a forma de ingresso nos cursos superiores das instituições de ensino federais. A chamada Lei de Cotas (Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012) obrigou as universidades, institutos e centros federais a reservarem para determinado tipo de candidato metade das vagas oferecidas anualmente em seus processos seletivos.

Pelo texto da Lei de Cotas, são considerados cotistas todos os candidatos que cursaram, com aprovação, as três séries do ensino médio em escolas públicas. Também são contempladas as pessoas que concluíram o ensino médio através da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e foram aprovados para ingresso no ensino superior por meio do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), desde que tenham cursado o ensino médio na rede pública.

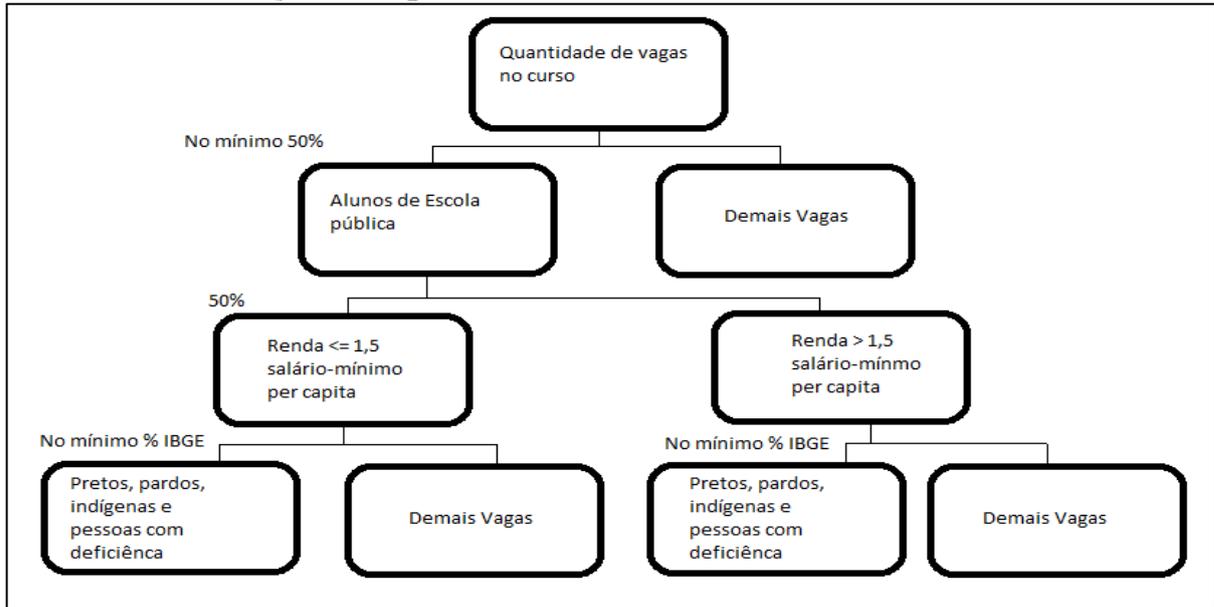
A Lei de Cotas também define que, dentro do sistema de cotas, metade das vagas deverá ser preenchida por estudantes com renda familiar mensal per capita igual ou menor a 1,5 salário-mínimo e a outra metade com renda maior que 1,5 salário-mínimo. Há, ainda, dentro de cada categoria de renda, vagas reservadas para pretos, pardos, índios e, a partir de 2017, pessoas com deficiência, numa percentagem variável de acordo com o IBGE conforme gráfico 1.

A distribuição das vagas da cota racial e deficiência é feita de acordo com a proporção de índios, negros, pardos e portadores de necessidades especiais da unidade da federação onde está situado o campus da universidade, centro ou instituto federal, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso significa, por exemplo, que um estado com um número maior de negros terá mais vagas destinadas a esse grupo racial.

O único documento necessário para comprovar a raça é a autodeclaração. No entanto, algumas universidades criaram comissões para avaliar a autodeclaração, para evitar fraudes. No final de 2016, as pessoas com deficiência passaram a ser beneficiadas pela Lei. Elas também precisam assinar uma autodeclaração e, caso a instituição julgue necessário, apresentar um laudo médico.

O regulamento completo da Lei de Cotas está descrito no Decreto 7.824, de 11 de outubro de 2012.

Gráfico 1 – Distribuição das vagas conforme a Lei de Cotas



Fonte: MEC

Conforme censo do IBGE de 2010 a população brasileira está assim distribuída por estado e região:

Tabela 1 – Distribuição étnica brasileira por estado e região

Brasil, Grande Região e Unidade da Federação	Cor ou raça					
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem declaração
Brasil	47,5	7,5	1,1	43,4	0,4	0
Norte	23,2	6,5	1,1	67,2	1,9	0
Nordeste	29,2	9,4	1,2	59,8	0,4	0
Sudeste	54,9	7,8	1,1	36	0,1	0
Sul	78,3	4	0,7	16,7	0,3	0
Centro-Oeste	41,5	6,6	1,5	49,4	0,9	0
Rondônia	35	6,8	1,4	55,8	0,9	0,1
Acre	23,3	5,7	2	66,9	2,1	0
Amazonas	21,2	4,1	0,9	69	4,8	0
Roraima	20,9	6	1	60,9	11,2	-
Pará	21,6	7	0,9	69,9	0,5	0
Amapá	23,8	8,4	1,1	65,7	1,1	0
Tocantins	24,5	9,1	2	63,6	0,9	0
Maranhão	21,9	9,6	1,1	66,9	0,5	0
Piauí	24,2	9,3	2,1	64,3	0,1	-
Ceará	31,6	4,6	1,2	62,3	0,2	0
Rio Grande do Norte	40,8	5,2	1,1	52,8	0,1	0
Paraíba	39,7	5,6	1,2	52,9	0,5	0
Pernambuco	36,5	6,4	1	55,5	0,6	0
Alagoas	31	6,6	1,1	60,8	0,4	0
Sergipe	27,7	8,9	1,3	61,8	0,3	0

Continua

Tabela 1 – Distribuição étnica brasileira por estado e região

Brasil, Grande Região e Unidade da Federação	Cor ou raça					
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem declaração
Bahia	22	17	1,2	59,5	0,4	0
Minas Gerais	45,1	9,2	1	44,6	0,2	0
Espírito Santo	42,1	8,3	0,6	48,7	0,3	0
Rio de Janeiro	47,4	12,1	0,8	39,6	0,1	0
São Paulo	63,7	5,4	1,4	29,4	0,1	0
Paraná	70,1	3,1	1,2	25,4	0,2	0
Santa Catarina	83,9	2,9	0,4	12,6	0,3	0
Rio Grande do Sul	83,2	5,5	0,3	10,6	0,3	0
Mato Grosso do Sul	46,8	4,9	1,2	44,1	2,9	0
Mato Grosso	37,2	7,4	1,2	52,8	1,4	0
Goiás	41,4	6,5	1,7	50,3	0,1	0
Distrito Federal	41,8	7,6	1,7	48,6	0,3	0

Fonte: IBGE, censo demográfico 2010.

Observamos na tabela 1 que os Estados com maior proporção de negros são Bahia (17,0 %), Rio de Janeiro (12,1%), Maranhão (9,6%) e Piauí (9,3%), não à toa, os estados da Bahia (Resolução 01/2004 do CONSEPE) e Rio de Janeiro (leis nº 4.151/2004, nº 3.524/2000 e 3.728/2001) foram precursores nas políticas de cotas. Quando analisamos o conjunto negros e pardos temos com maior representação os estados do Pará (76,9 %), Maranhão (76,5%), Bahia (76,5%), Amapá (74,1%) e Piauí (73,6%). Com relação aos indígenas temos os estados do Roraima (11,2%), Amazonas (4,8%), Mato Grosso do Sul (2,9%) e Acre (2,1%) com maiores representações populacionais.

Nosso foco será a situação dos pretos e pardos no estado do Ceará que representam 66,9 % da população do estado, conforme o censo do IBGE de 2010.

O projeto de lei definia que o critério de seleção dos candidatos cotistas deveria ser o Coeficiente de Rendimento obtido pela média aritmética das notas do ensino médio. No entanto, a presidente Dilma Rousseff vetou esse texto e definiu que os candidatos cotistas poderão ingressar no ensino superior através do Enem, com ou sem a utilização do Sistema de Seleção Unificada (**SiSU**). Sendo assim, os beneficiados pela lei não precisam necessariamente fazer as provas do vestibular.

Os estudantes de escolas públicas geralmente concluem o ensino médio sem condições de competir com os alunos de colégios particulares e, por isso, acabam desistindo de tentar entrar numa universidade pública, principalmente em cursos mais concorridos e mais prestigiados, optando por ingressar em cursos menos concorridos ou em faculdades particulares.

Essa lei nunca foi unânime entre os brasileiros. Várias críticas surgiram antes mesmo de sua aprovação, principalmente porque ela não veio acompanhada de nenhum plano para melhorar a educação básica. Em algumas capitais houve protestos de alunos de colégios particulares em municípios de todo o Brasil a exemplo de São Paulo – SP, Rio de Janeiro – RJ, Manaus - AM, Santa Maria -RS. A Federação Nacional das Escolas Particulares (Fenep) chegou a afirmar que entraria na Justiça contra a lei, conforme matéria divulgada em 10/08/2012 no portal eletrônico da revista Exame¹.

A Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) também não concordou com o texto da lei. Segundo a Andifes, a imposição fere a autonomia das universidades, que até então poderiam decidir a forma de distribuição das vagas oferecidas nos processos seletivos, conforme divulgado no portal eletrônico senado notícias em 01/04/2009.²

2.1 Importância da Lei

A lei de cotas universitárias, especialmente quando relacionada a negros e indígenas, busca reparar injustiças históricas que ao longo dos anos favoreceu pessoas brancas. Dez anos de vigência da lei de cotas não vão corrigir 348 anos de tráfico e tortura de pessoas negras no Brasil.

Vale lembrar, especialmente em relação ao caráter racial das cotas, que o Brasil estabeleceu na sua gênese um regime escravagista que durou séculos. O processo de comercialização dos povos africanos teve como elemento substancial a tentativa de extermínio das identidades culturais dos povos escravizados. Mesmo após o fim do tráfico oficial e após a Lei Áurea, o resgate da dignidade não aconteceu de imediato para esses povos, nem para os brasileiros e brasileiras deles descendentes, manteve-se toda uma população marginalizada nas áreas da educação, do trabalho, da saúde, da cidadania efetiva, por exemplo, o direito ao voto só foi conferido às pessoas negras a partir de 1934. É nesse sentido que não estender os prazos das leis que estabelecem as políticas de cotas significaria a violação ao princípio da igualdade, da vedação ao retrocesso e da obrigação de respeitar e efetivar direitos fundamentais.

Através de processos de avaliação, devemos mensurar se seus objetivos estão sendo atingidos, se estes são sustentáveis e se é necessário ampliar o alcance da legislação para

¹ <https://exame.com/brasil/escolas-particulares-vaio-a-justica-contra-lei-de-cotas/>

² <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2009/04/01/andifes-condena-projeto-que-estabelece-cotas-sociais-e-raciais-por-entender-que-fere-autonomia-universitaria>

garantir seus resultados a médio e longo prazos. É importante analisar o ingresso na instituição de ensino, sua permanência, fluxo estudantil e ingresso no mercado de trabalho ou prosseguimento na vida acadêmica. Não basta apenas registrar quantidades, mas avaliar a qualidade do percurso e a posterior inclusão no mercado de trabalho, de acordo com a formação profissional dos estudantes.

Há um projeto de lei, de autoria do deputado Bira do Pindaré (PSB-MA), que transfere a revisão para 2042, mudando o prazo de 10 para 30 anos. Mas ele ainda será analisado pelas comissões de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; de Direitos Humanos e Minorias; de Educação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania. Caso esse projeto não avance e se não houver a revisão no prazo estabelecido, a chamada Lei de Cotas para universidades continuará valendo. As vantagens da extensão, é a garantia da vigência da lei por mais tempo, porém, neste intervalo, as avaliações e ajustes necessários podem ser esquecidos de serem feitos, postergando correções importantes que podem torná-la mais efetiva.

Há argumentos sólidos que reforçam a importância de continuidade e aprofundamento das políticas afirmativas e cotas sócio raciais no acesso à educação superior e ao ensino técnico – por exemplo, o fato de a Lei de Cotas ter assegurado a ampliação da presença de estudantes negros e indígenas, a inclusão racial ter conquistado grande destaque no debate público. Mas o Brasil ainda exhibe altos índices de exclusão racial no âmbito do ensino superior, sobretudo no tocante à conclusão das graduações e à entrada em cursos mais concorridos, além de significativas diferenças salariais e sub-representação em espaços de poder e decisão, para citar algumas das muitas formas de desigualdade expostas no país.

A Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186, a Ação de Declaração de Constitucionalidade 41 e a Ação Direta de Inconstitucionalidade 3330, todas julgadas pelo plenário do Supremo, são peças fundamentais para compreender o contexto da questão jurídica em torno dos prazos de revisão e de vigência da legislação. A partir das decisões sobre essas ações, a corte consagra a noção de que as políticas de ações afirmativas se apoiam no reconhecimento do racismo estrutural e institucional existente na sociedade, bem como no quadro de desigualdade e exclusão social derivado desse racismo – devendo subsistir a medida de reparação enquanto permanecerem os fatores de desigualdade. O Supremo entendeu, portanto, que o sistema de cotas é um imperativo do dever de igualdade material.

Em consequência, deve-se considerar a preservação do sistema de cotas como um direito subjetivo fundamental, porque está previsto no rol de direitos e garantias catalogados no

artigo 5º da Constituição Federal. A política de cotas caracteriza-se, com tal entendimento, como uma medida que integra o núcleo de obrigações do Estado.

Um quarto dos países do mundo possuem alguma forma de ação afirmativa para admissão de estudantes em universidades implementadas nos últimos 26 anos. Na Índia, ações do gênero já duram 74 anos. Nos EUA, 56. Na África do Sul, as práticas de inclusão racial existem há 27 anos. A revisão da lei, neste ano, representa uma oportunidade para aperfeiçoar a política e não para abrir a janela de retrocessos com um encerramento precoce de uma política promissora, mas que ainda não completou o seu objetivo de redução significativa das desigualdades históricas do país.

Diversos estudos, conforme Tabela 2, mostram que, nas universidades onde as cotas foram implementadas, não houve perda da qualidade do ensino. Universidades que adotaram cotas (como a UFSM, Unb, UFBA e UERJ) demonstraram que o desempenho acadêmico entre cotistas e não cotistas é o mesmo, não havendo diferenças consideráveis. Por outro lado, como também evidenciam numerosas pesquisas, o estímulo e a motivação são fundamentais para o bom desempenho acadêmico.

Tabela 2 – Publicações científicas pesquisadas a respeito do tema

Autor (es)	Universidade/Período	Metodologia	Principais conclusões
Cardoso	Universidade de Brasília (UnB) 2008	Comparação das notas no vestibular – score bruto – e médias no primeiro semestre do curso por área e nível de prestígio dos cursos, concorrência.	1) Cotistas evadem menos que não cotistas; 2) Cotistas estão proporcionalmente mais representados nos cursos de menor prestígio social; 3) Nos cursos de alto prestígio os cotistas apresentam desempenho inferior em média de 7 pontos percentuais. Nos demais cursos a diferença é praticamente inexistente e por vezes a favor dos cotistas.
Filho	Universidade Federal da Bahia (UFBA) 2008	Políticas de Ação Afirmativa na Educação Brasileira: estudo de caso do programa de reserva de vagas para ingresso na UFBA.	1) Elevação da autoestima desse segmento social; 2) Desconstrução de uma ideologia de estratificação social tanto quanto de uma suposta inexistência de discriminação no Brasil; 3) Compreensão da promoção dos direitos sociais, das ações afirmativas e da universidade como espaço de promoção de justiça social tanto para cotistas e não cotistas.

Continua

Continuação

Tabela 2 – Publicações científicas pesquisadas a respeito do tema

Autor (es)	Universidade/Período	Metodologia	Principais conclusões
Bezerra e Gurgel	Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) 2012	Comparação de médias – notas no vestibular e média acadêmica – e teste sociométrico para aferir a inclusão dos cotistas no ambiente acadêmico	<ol style="list-style-type: none"> 1) Apesar de um elevado diferencial na nota de ingresso no vestibular, cotistas apresentam médias acadêmicas em seus cursos muito próximas as da ampla concorrência; 2) Taxa de abandono do curso entre cotistas é de 11 a 17 pontos percentuais, inferior àquela observada entre ampla concorrência; 3) Alunos cotistas são bem integrados e acolhidos no ambiente acadêmico.
Silva	Ipea 2020	Ação afirmativa e população negra na educação superior: acesso e perfil discente	<ol style="list-style-type: none"> 1) Quando analisados cursos de alta concorrência, na análise regional, a participação de negros decresce comparativamente à representação na população geral; 2) O percentual de ingressos por meio de vagas reservadas passou de 13% para mais de 39% entre 2012 e 2017; 3) A participação dos ingressantes por meio de vagas reservadas, em geral, é maior nos cursos de maior concorrência.
Godoi, Santos	Revista de informação Legislativa. Artigo. 2020	Dez anos da lei federal de cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aponta que o ministério da Educação não tem cumprido as obrigações legais de monitoramento e avaliação do programa. 2) A lei de 2014 que destina 20% das vagas de concurso públicos para docentes universitários negros não vem sendo cumprida. 3) Avançar nas iniciativas das ações afirmativas no âmbito da pós-graduação. 4) Reforçar a regulamentação de heteroidentificação dos candidatos que se autodeclaram negros.
Calbino, Xavier, Sabino	Revista tempos e espaços em educação, v. 13, n. 32. Artigo. 2020	17 anos das políticas de cotas: um balanço dos desempenhos acadêmicos nas universidades federais	Os resultados indicam que na maioria dos estudos não houve significativas diferenças no desempenho entre os estudantes, as taxas de evasão foram menores entre os cotistas a despeito da falta de dados sobre a taxa de diplomação. Ainda são escassos no âmbito das Instituições federais o monitoramento desses resultados.

Continua

Continuação

Tabela 2 – Publicações científicas pesquisadas a respeito do tema

Autor (es)	Universidade/Período	Metodologia	Principais conclusões
Franco, Oliveira e Esperidião.	Universidade Federal de Sergipe (UFS) 2021	Testando a hipótese de incompatibilidade entre o aluno que ingressa por meio de cotas e o ambiente acadêmico com alto desempenho	Em geral os cotistas se saem melhor do que a ampla concorrência, porém a vantagem prevalece apenas no quartil mais baixo da distribuição de notas até a mediana, a partir do terceiro quartil não há evidências sistemáticas de diferença entre os grupos.
Santos	Dissertação UFSM, Santa Maria, RS. 2021	Cotas Raciais: Uma análise empregando o Enade 2016 a 2018 à luz da economia da Educação	Impacto negativo, embora pequeno, no desempenho, mas na maioria das estimativas utilizadas não foram encontrados impacto sobre o tempo ou atraso dos alunos no ensino superior.
Andrade, Ferreira Silva, Ferreira da Silva	Instituto Federal de Educação de Goiás. Revista Educação e Políticas em Debate. Artigo. 2021	Sistema de cotas no ensino Superior: uma análise sobre ingresso e evasão	Aumento do ingresso pelas cotas sociais e raciais, ao longo dos anos entre 2015 e 2018, nos cursos de Engenharia Elétrica e licenciatura em Química.
Silva, Ferreira, Teodoro, Vasconcellos da Silva	Revista Actualidades Investigativas em Educacion, Universidade de Costa Rica. Artigo. 2022	Ações afirmativas na educação superior e mobilidade social: um estudo de campo	No âmbito da amostra, os principais resultados indicam que os egressos dos grupos estudados possuem características próprias. O grupo egresso por meio de cotas inicia a vida no mercado de trabalho mais cedo e tem maior expectativa de mobilidade social do que os egressos da ampla concorrência.
Senkevics, Mello	Caderno de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais, p. 209 a 232. 2022	Balanço dos Dez anos da Política federal de cotas na educação superior (Lei 12.711/2012).	A política se mostrou satisfatória em seus resultados e promoveu grande inclusão no acesso ao ensino superior público. Porém alguns pontos sensíveis merecem atenção dos legisladores, gestores públicas e da sociedade, visando aprimoramentos no sistema.
Savi, Bernartt, Mello	Práxis Educativa, v. 17, p. 1 a 20. Artigo. UTFPR. 2022	Cotas raciais na Universidade: um estudo de caso sobre o acesso à Educação Superior em uma instituição federal. (UTFPR)	Os resultados demonstram que a efetivação da referida lei assegurou o acesso aos cursos superiores, mas não necessariamente a permanência dos estudantes na Educação Superior.

Continua

Tabela 2 – Publicações científicas pesquisadas a respeito do tema

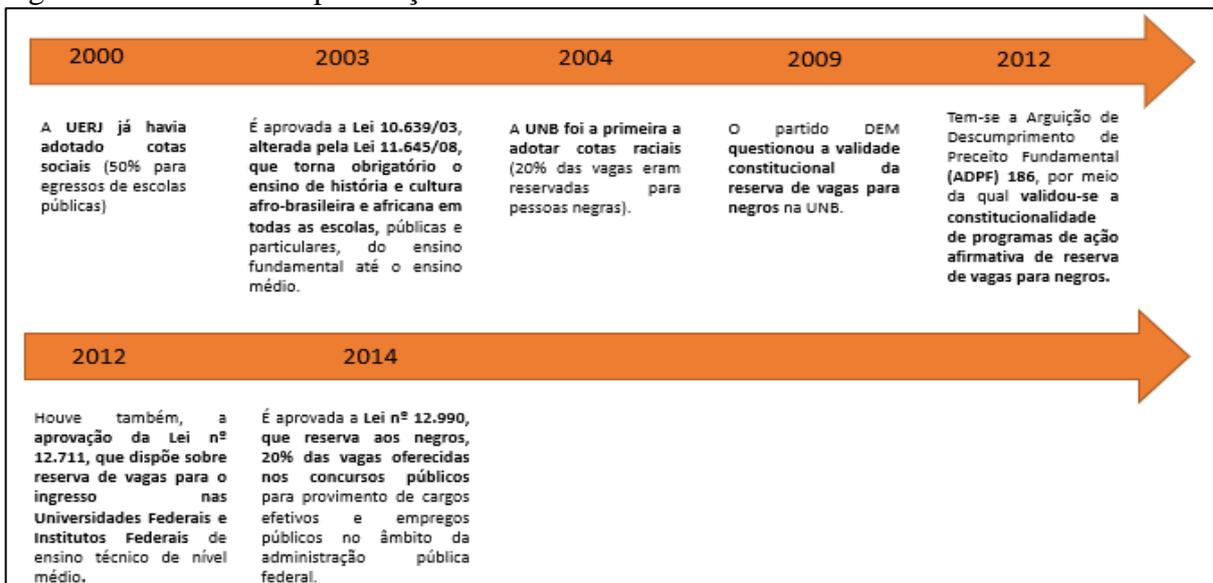
Autor (es)	Universidade/Período	Metodologia	Principais conclusões
Cimino, Santos, Carvalho	Artigo. Dialogia. IFMG. 2022	Análise do desempenho acadêmico entre alunos cotistas e não cotistas da IFMG	Foi analisado o coeficiente de rendimento de alunos dos cursos integrados utilizando estatística descritiva e aprendizado de máquina. Na análise descritiva, os alunos foram separados entre cotistas e não cotistas e os resultados demonstraram que o desempenho é similar. Já utilizando aprendizagem de máquina foi encontrado que dependendo da situação socioeconômica os alunos tendem a obter um desempenho inferior aos seus pares.

Fonte: Elaborada pelo autor.

O Brasil, sem dúvida nenhuma, é uma sociedade mestiça, mas o valor dessa mestiçagem é meramente retórico. Na cotidianidade, as pessoas são discriminadas pela sua cor, sua etnia, sua origem, seu sotaque, seu sexo e sua opção sexual. Quando se trata de fazer uma política pública de afirmação de direitos, essa miscigenação se desmancha. Na hora de obter um emprego, uma vaga na universidade, a cor torna-se um fator crucial para a vantagem de alguns e desvantagens de outros. No Brasil, mais da metade da população é negra e parda (55%).

O Brasil está longe de ser uma democracia racial. O racismo no Brasil está imbricado nas instituições públicas e privadas. E age de forma silenciosa. As cotas ajudam a colocar em debate a sua perversa presença, funcionando como uma efetiva medida antirracista.

Figura 1 – Linha do tempo de ações afirmativas no Brasil



Fonte: Gestão Kairós

3 EXPERIÊNCIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Entre 2012 e 2017, a participação de estudantes pretos, pardos e indígenas passou de 37,8 % para 47,3 %, crescimento de 25,13 % no período a nível nacional.

Estudo da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) indicou que, entre 2014 e 2018, a proporção de graduandos pretos e pardos nas instituições federais cresceu consideravelmente e superou em quase 8 pontos percentuais a de graduandos brancos em 2018 (51,2% contra 43,3%).

Um estudo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), divulgado em 2019, concluiu que a Lei de Cotas aumentou em 39% a presença de estudantes pretos, pardos e indígenas vindos de escolas públicas nas instituições federais de ensino superior nos quatro primeiros anos de aplicação do programa. Sem contar o aspecto racial, o estudo apontou que o ingresso de estudantes que concluíram o ensino médio na rede pública e cuja renda familiar per capita não ultrapassava 1,5 salário-mínimo teve aumento de 14% no período, passando de 48,2% em 2012 a 54,8% em 2016.

3.1 Experiências internacionais

Conforme Moehleck (2004), nos Estados Unidos, através dos dados do U.S. Census Bureau e *National Center for Educational Statistics*, durante o período de 1960 a 2000, os dados mostram um quadro positivo e um aumento significativo da população negra que ingressou na educação superior. A percentagem de negros na idade ideal (entre 18 e 25 anos) matriculados nesse nível de ensino passou de 13% em 1967 para 30,3% em 2000, sendo o momento de maior crescimento de 1967 a 1976, onde praticamente dobrou a percentagem daqueles ingressantes. De 1961 a 1966, o número de negros no ensino superior permaneceu praticamente o mesmo: eram 233 mil em 1961 e 221 mil em 1966. A população negra matriculada no ensino superior representava 4.4% do total em 1966; dez anos depois, o número de negros sobe para um milhão e trinta e três mil e sua proporção para 9,6%.

Quando da pressão pela implementação de programas de ação afirmativa, as universidades se veem diante do desafio de incorporar efetivamente ideais de igualdade social e racial aos valores de excelência acadêmica no acesso à educação superior. Analisaremos o caso de 3 universidades americanas: UC – Universidade da Califórnia, UT – Universidade do Texas e Universidade de Harvard.

3.1.1 Universidade da Califórnia

Em 1974, uma legislação estadual estabeleceu princípios aos quais as universidades deveriam seguir nos seus processos de admissão, entre os quais que, até 1980, as taxas de alunos matriculados refletissem a composição racial, étnica e de gênero daqueles formados no ensino médio na Califórnia. Entretanto, em 1977, como resultado de queixas contra uma perda na qualidade da instituição, aumentou-se a exigência em testes acadêmicos ao combinar a nota no SAT com aquelas obtidas no ensino médio e diminuindo o peso atribuído às dificuldades econômicas e raciais enfrentadas pelos estudantes. Tais mudanças refletem o clima e polêmicas criadas em torno do caso Bakke, julgado pela Suprema Corte norte-americana em 1978, e que viria a ser um marco na definição daquilo que é ou não permitido nos programas de ação afirmativa adotados por instituições de ensino superior. Allan Bakke abriu um processo contra a UC em Davis alegando que a faculdade de Medicina o discriminou por ser branco ao adotar sistemas de admissão distintos, um para brancos e outro para não-brancos e lhe negou admissão ao mesmo tempo em que aceitou estudantes negros com notas inferiores às suas. A Suprema Corte, com um resultado de cinco votos favoráveis e quatro contrários, decidiu que o sistema de ingresso utilizado, baseado em cotas rígidas, era ilegal, mas definiu como legítimo o uso da raça como critério na seleção de alunos desde que combinado com outros.

Em 1980, o campus de Berkeley já acumulava diversas ações iniciadas no final dos anos 60, que tiveram como objetivo aumentar a representação da população negra entre seus estudantes, antes praticamente inexistente. Em 1966, como parte das ações para melhorar a representatividade de minorias no campus, realizaram um censo racial, onde observou-se que dos 27 mil estudantes, 236 eram negros, 68 mexicanos e 36 indígenas, representando ao todo menos de 2% dos alunos, sendo que ao todo representavam 16% da população do Estado. A meta estabelecida naquele foi atingir 4 mil estudantes de minorias, em termos proporcionais ao Estado. Em 1981, a situação era bem distinta: os alunos negros compunham 5,9% do total de admitidos entre os novos ingressantes da UCB, conforme podemos observar na tabela abaixo, que resume o desenvolvimento da inclusão dos estudantes negros na universidade.

Tabela 3 – Evolução da porcentagem de alunos negros na Universidade da Califórnia em Berkeley

Ano	Porcentagem (%)
1966	2,0 *
1981	5,9
1987	11,6

Continua

Conclusão

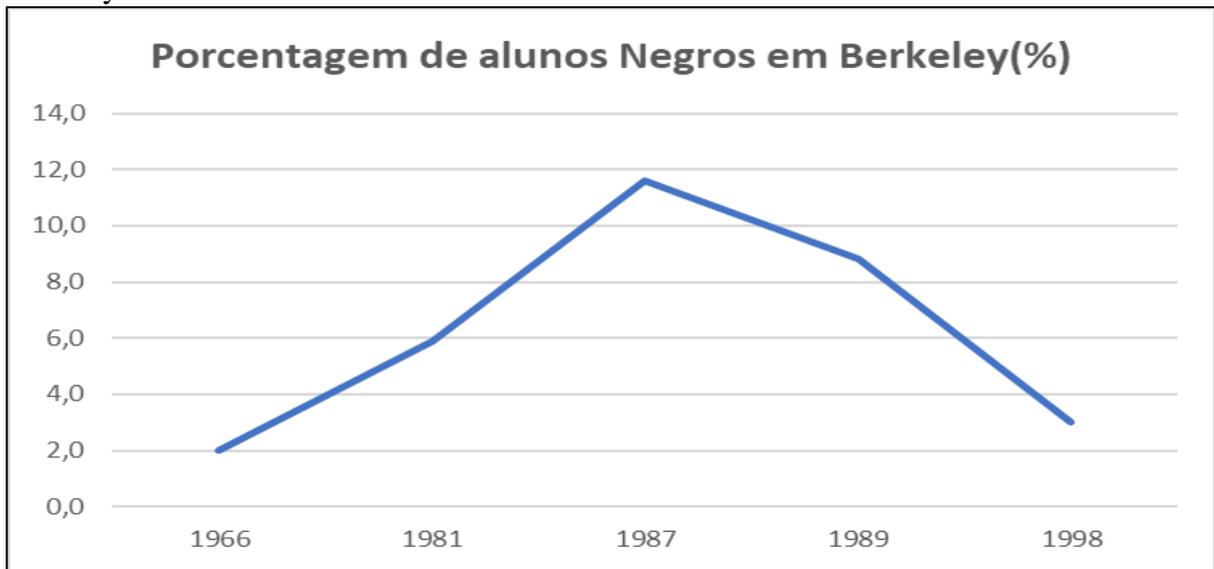
Tabela 3 – Evolução da porcentagem de alunos negros na Universidade da Califórnia em Berkeley

Ano	Porcentagem (%)
1989	8,8
1998	3,0

Fonte: Moehleck

Nota: * não-brancos: inclui negros, indígenas, asiáticos, latino-americanos.

Gráfico 2 – Evolução da porcentagem de alunos negros na Universidade da Califórnia em Berkeley



Fonte: Moehleck

Em 1987, atingiu-se um pico de 916 estudantes negros, representando 11,6% dos alunos, a maior taxa alcançada durante o período analisado. Em 1990, com o aumento da procura e da concorrência por vagas e a mudança nos critérios de seleção decorrente do Karabel Report (Mudanças no comitê de admissão e matrícula) de 1989, esse número caiu para 645 e a representação para 8,8%, mas ainda estavam dentro das proporções da população no Estado. Com o início das novas regras determinadas pela SP1 (Special Policy 1 – Política Especial 1 – que trata do fim dos critérios de raça e gênero na admissão) diminuiu drasticamente o número de alunos negros admitidos: em 1998, apenas 247 estudantes negros foram selecionados, representando 3% do total de alunos. O mesmo ocorreu em praticamente toda UC, que viu o total de alunos negros admitidos cair 16,9% de 1997 a 1998. As taxas de probabilidade de admissão de candidatos negros na UCB seguiram a mesma tendência: cresceram de 66,1% em 1981, para 84,2% em 1987; em 1990, diminuíram para 67,1% e em 1998 caíram significativamente, onde atingiram uma taxa de 19,8%. Nos cursos mais seletivos da UCB, a situação foi ainda mais complicada. Na Berkeley School of Law, conhecida como Boalt Hall,

de um total de 815 alunos admitidos em 1996, 75 eram negros, ou seja, 9,2%. Em 1997, com o fim do uso do critério racial, de 869 admitidos apenas 18 eram negros, representando 2% do total. Desses 18, apenas 2 chegaram a se matricular no curso. O impacto das novas regras que proibiram o uso do critério especificamente racial é nítido e dramático. Além do mais, fez com que a representação dos negros na Universidade voltasse a proporções semelhantes às aquelas existentes quando do início dos programas de ação afirmativa. Teria o equilíbrio entre os valores de mérito e igualdade na universidade se tornado insustentável? Os novos programas criados pela UC para tentar reverter esse quadro demonstram que esta não poderia mais voltar à situação de quarenta anos atrás e ficar indiferente às desigualdades na composição do seu corpo discente. A diversidade fora incorporada como um valor essencial à universidade.

Entretanto, os resultados alcançados por esses programas não foram animadores. Até 2000, os alunos negros continuavam sub-representados em níveis muito inferiores aos de 1997 na UCB, o mesmo ocorrendo na maioria dos campus da UC. Foi apenas em 2001, depois de realizarem novas alterações no sistema de ingresso, que a UC conseguiu melhorar essa representação do seu corpo discente.

Em 2001, a UC elabora um Plano semelhante ao da UT em Austin, garantindo a admissão aos seus campi para os 4% melhores alunos das escolas de ensino médio do Estado. Conseguem com tal medida elevar o número de estudantes negros admitidos a patamares até 5% superiores aos do ano de 1997, quando extinguiram o uso de critérios raciais. No entanto, esse processo de seleção levou a uma hierarquia existente entre os campi e cursos pois, ao contrário do que ocorreu na UT em Austin, na UC os estudantes nem sempre ingressavam em sua primeira opção de curso. A média das notas obtidas pelos participantes do Plano dos 4% Melhores determinava o curso e o local (campus) aos quais seriam destinados. Como resultado, a representação de alunos negros cresceu apenas nos campi e cursos menos seletivos e concorridos: a proporção de negros aumentou 89% no campus da UC em Riverside, de 1997 a 2001, 44,6% no campus de Irvine, 54,3% no de Santa Cruz, manteve-se a mesma em Santa Bárbara e Davis, e diminuiu nos campi de Berkeley em 43,1%, de Los Angeles em 43,6% e de San Diego em 46,9%.

Conforme Woodward (1991), examinando os números da universidade da Califórnia, em Berkeley, em 1989 menos de 40 % dos alunos negros e menos de 50 % dos alunos hispânicos conseguiram se formar. Ou seja, mais da metade dos alunos negros e hispânicos abandonou Berkeley antes da formatura, e 30 % deles o fizeram antes do final do primeiro ano.

A questão da opção por critérios sociais ou raciais tangencia ainda outra polêmica envolvendo as políticas de ação afirmativa, especialmente no caso da educação superior: a questão da qualidade. Em relação às tensões e acomodações em torno da defesa da qualidade e da igualdade enquanto valores essenciais de uma universidade de excelência, as medidas utilizadas pela UCB ao longo das últimas décadas evidenciaram que não só é possível conciliá-los como também eles se tornaram indissociáveis e impregnam de sentido aquilo que é a instituição hoje. Certamente houve críticas e preocupações quanto à queda na qualidade de seus cursos com a introdução das ações afirmativas, mas estas foram respondidas com medidas equilibradas na seleção dos alunos e sérios programas de acompanhamento deles nos cursos, fazendo com que a UCB se mantivesse sempre no ranking das melhores 16 universidades do país.

3.1.2 Universidade do Texas - O Plano dos 10% Melhores

O Plano dos 10 % Melhores foi aprovado em lei pelo poder legislativo do Estado do Texas, em substituição às políticas de ação afirmativa adotadas nas universidades estaduais, proibidas de utilizarem critérios raciais na seleção de alunos após decisão do Quinto Tribunal de Apelação dos Estados Unidos no caso Hopwood, em 1996. De acordo com o Plano, que entrou em vigor em 1997, todos os estudantes de escolas do ensino médio do Estado do Texas que estiverem entre os 10% melhores alunos de sua classe no último ano de curso e se candidatarem a uma vaga nas universidades do Estado do Texas serão automaticamente aceitos. A Universidade do Texas - UT no campus de Austin, uma das instituições de maior prestígio no Estado, diante das novas exigências legais, redireciona seus programas antes baseados no mérito acadêmico e no pertencimento étnico para outros que atribuem maior peso às desvantagens socioeconômicas dos candidatos. Redefinem também a concepção de mérito que subsidia as escolhas de candidatos, que passam a valorizar a capacidade dos estudantes em superar condições adversas e alcançarem bom desempenho acadêmico. As demais ações voltadas para a admissão de alunos, como os programas de recrutamento e as bolsas de estudo ofertadas, seguem essa orientação de privilegiar critérios econômicos na seleção dos candidatos. De 1998 a 2000, aproximadamente metade dos novos alunos da UT em Austin ingressaram em sua primeira opção de curso através desse processo, em que, não são utilizadas as notas no SAT. Os resultados obtidos foram avaliados de forma positiva, pois dois anos após a implementação do Plano, as proporções na composição étnica dos alunos voltaram àquelas existentes quando da vigência de políticas de ação afirmativa sensíveis à raça. Interessante

observar que o desempenho acadêmico dos alunos ingressantes através do Plano desfez qualquer crítica quanto a possíveis dificuldades de acompanhamento ou queda na qualidade dos cursos. Estudos sistemáticos feitos por Hanson & Burt, 1999; Walker, 2000; Lavergne & Walker, 2001, realizados pela UT em Austin observaram que alunos ingressantes através do Plano dos 10%, ainda que tivessem obtido pior desempenho nos testes de SAT, alcançaram melhores notas médias nos cursos universitários do que os demais alunos, fato esse que os levou a concluir que as notas no ensino médio têm melhor capacidade de predizer o desempenho acadêmico que testes nacionais padronizados. Esses resultados influenciaram positivamente outras universidades, em especial a UC, que desde o abandono do uso de critérios raciais não vinha obtendo resultados muito animadores em termos da diversidade étnica/racial dos alunos em seus campus.

A Universidade do Texas em Austin também percebeu que admitir alunos com notas abaixo da média em testes padronizados como o SAT não prejudicou seu desempenho nos cursos nem diminuiu a imagem da instituição perante a comunidade.

3.1.3 Universidade de Harvard

O programa utilizado pela Universidade de Harvard, onde as características raciais e socioeconômicas dos candidatos são quantificadas e computadas às demais notas obtidas como forma de equalização das oportunidades, foi citado como um dos modelos aceitáveis de ação afirmativa.

Além das determinações jurídicas e legais no sentido da criação de maiores oportunidade de ingresso das minorias nas instituições de ensino superior, a administração federal procurou induzir as universidades, sobretudo as privadas de elite, a diversificar a composição racial, sexual e social de seus alunos, mediante a distribuição de recursos financeiros públicos, tais como taxas acadêmicas e bolsas de estudo. Pressões jurídicas e legais, combinadas com incentivos financeiros, tem surtido bons resultados, como demonstram os números da Universidade de Harvard: o ano letivo de 1990 iniciou-se com o ingresso de 8% de alunos negros e outros 7% de alunos hispânicos, considerando que os negros representam 5% da população de Massachusetts e os hispânicos 3%. Desse modo, a proporção das cotas para alunos ingressantes negros e hispânicos em Harvard, em 1990, já havia superado a sua participação na composição total da população do estado de Massachusetts.

Porém, o fato de se permitir o ingresso de alunos negros nas universidades não garante que eles se graduem. Eles têm que estar preparados para enfrentar a concorrência dos seus colegas da elite. Muitos deles cursaram escolas públicas de primeiro e segundo grau que funcionam precariamente, localizadas em bairros periféricos.

Vemos nestas iniciativas norte americanas, o pioneirismo na busca da correção de problemas históricos. País que por muitas vezes é citado como referência e modelo por muitas pessoas. Foram iniciativas já implementadas nos anos 60 e 70 do século passado, que deram resultados também positivos, mas cercados de muitas polêmicas como de costume, nesse tema que sempre gera muitas discussões e controvérsias.

3.2 Experiências nacionais

Analisaremos os estudos de caso de 3 universidades brasileiras: UERJ – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, UnB – Universidade de Brasília e UFBA – Universidade Federal da Bahia. Pioneiras na implantação da política, até mesmo antes da Lei.

3.2.1 Universidade Estadual do Rio de Janeiro

A UERJ pode ser considerada a instituição pioneira na adoção das cotas raciais para acesso ao ensino superior no Brasil. O movimento negro teve um papel preponderante na elaboração da Lei nº 3.078/2001. Contudo, sua participação pode ser atribuída muito mais à criação de um amplo debate nacional sobre a 3ª Conferência Mundial contra o Racismo das Nações Unidas - CMR, de onde foi originada a ideia da Lei.

A alta visibilidade que o tema das cotas raciais estava tendo, nos jornais e revistas, impactou positivamente no desejo do deputado José de Amorim Pereira do PPB (Partido Progressista Brasileiro) de legislar sobre a matéria.

À medida que a atenção da mídia aumentou, aumentou também a 'cotação' do projeto de cotas como recurso político dentro do campo político da Alerj (Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro).

O projeto do deputado José Amorim, foi sancionado e conseqüentemente convertido em lei no dia 09 de novembro de 2001 pelo então Governador Anthony Garotinho. As cotas foram implantadas na UERJ e na UENF no vestibular do ano seguinte para os estudantes que pleiteavam ingresso nas universidades a partir de 2003. Para este vestibular, os técnicos responsáveis pelo processo seletivo enfrentaram o duplo desafio de operacionalizar

duas leis de “cotas”. A primeira, lei 3.524/2000, que estabelecia cota de 50% para estudantes egressos de escolas públicas, além da lei 3.708/2001 que estabelecia a reserva de 40% para negros e pardos. A solução encontrada pela UERJ foi dividir o vestibular em dois, com igual número de vagas. O primeiro, denominado “vestibular SADE” era destinado aos alunos de escolas públicas e o segundo denominado “vestibular estadual” era destinado aos outros estudantes. As cotas raciais seriam operacionalizadas primeiramente verificando-se, entre os candidatos aprovados no vestibular SADE, que haviam se autodeclarado negros ou pardos. Os alunos nessa situação seriam contabilizados para o atendimento de ambas as legislações. Caso o número de negros e pardos aprovados no vestibular SADE não fosse suficiente para atingir a cota de 40% estabelecida pela legislação, seriam contabilizados os negros e pardos aprovados no vestibular estadual. Se ainda assim não houvesse negros e pardos em número suficiente para alcançar a cota, seriam considerados aprovados os negros ou pardos melhor classificados no vestibular estadual até o limite necessário para atender a legislação.

Um dos problemas é que a referida lei utiliza grupos diferentes, causando confusão. Neste contexto os cursos com uma demanda social tradicionalmente alta como Medicina, Direito e Biologia, tiveram entre 60% e 80% de suas vagas preenchidas por meio de cotas. Por outro lado, cursos com uma demanda social tradicionalmente baixa, como Estatística, Cartografia, Engenharia, Engenharia Mecânica, Matemática e Pedagogia, a percentagem de vagas preenchidas com cotas foi mínima e às vezes inexistente. Mesmo com o sistema de cotas, o curso de medicina, por exemplo, não foi o mais procurado entre os candidatos do vestibular SADE e os alunos cotistas. Enquanto no vestibular estadual a concorrência por uma das vagas no curso de medicina ficou em 48,3 para 1, sendo o mais procurado, no vestibular SADE a razão candidatos por vaga era de 5,6 para 1, tornando o curso de medicina somente o 12º mais procurado. Com a publicação do resultado do processo seletivo no início de 2003, houve candidatos que manifestaram sentir-se prejudicados no resultado, o que promoveu uma “enxurrada” de ações na justiça.

Foram promovidas reuniões públicas para discutir “aperfeiçoamentos” na legislação em tempo hábil para o vestibular de 2004. Novamente o processo foi conturbado, apesar da participação de representantes das universidades, do movimento negro, da OAB, dos estudantes e de representantes do Governo Estadual, pois a agenda do encontro foi definida unilateralmente pela SECTI (Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação). Convidadas para apresentarem suas propostas ou serem absorvidas no processo, os vários agentes interessados se esforçaram, mesmo em alguns casos sendo contrários à instituição de cotas raciais, para negociar modificações no projeto de lei. Institucionalmente a UERJ e a

UENF que haviam se desdobrado para operacionalizar em seu processo seletivo regulamentações que não haviam elaborado ou sequer discutido, desta vez se mobilizaram para apresentar uma proposta às leis que instituía as cotas. À época Benedita da Silva havia assumido o governo do Estado em lugar de Antony Garotinho, de vínculos sólidos com o movimento negro a governadora havia proposto, enquanto cumpria seu mandato de deputada federal um projeto de lei criando, em âmbito nacional, cotas para negros. Portanto, fica claro que a conjuntura política realmente não era favorável à discussão sobre o mérito das leis. A proposta das universidades veio à reunião gabaritada por ter sido aprovada unanimemente no conselho superior de ensino e pesquisa e foi acolhida pela SECTI em detrimento de outras propostas. Desta reunião surgiu a sugestão de que as cotas nas universidades estaduais do Rio de Janeiro deveriam seguir as seguintes proporções: 20% para egressos de escolas públicas, 20% para negros e 5% para deficientes. A proposta para a nova lei também inovou na exigência de comprovação de carência material para os pleiteantes às cotas – abandonando o modelo de autodeclaração e estabeleceu ainda o prazo de cinco anos para avaliação dos resultados alcançados. A proposta então seguiu para a ALERJ transformando-se na lei nº 4.151 de 04 de setembro de 2004 que unificava o sistema de cotas e revogava as leis nº 3.524/2000 e 3.728/2001.

O processo seletivo nas universidades sofreu modificações em 2006 quando foi estabelecida nota mínima para aprovação no processo seletivo (20 pontos em 100 possíveis) e, na segunda fase houve a supressão de uma das três provas discursivas. Em 2007, o governador Sérgio Cabral sancionou a lei incluindo os filhos de policiais, agentes penitenciários e bombeiros mortos em serviço na cota de 5% reservada para deficientes físicos e minorias étnicas.

3.2.2 Universidade de Brasília

Embora a UERJ tenha sido a primeira universidade a implantar o sistema de cotas no Brasil, ela não é pioneira nas discussões sobre a adoção de uma política de acesso, via cotas, aos seus cursos. A Universidade de Brasília - UnB é a pioneira no debate sobre o tema. A proposta de um sistema de cotas na UnB é datada de 1999 e foi elaborada pelos professores José Jorge de Carvalho e Rita Laura Segato, do Departamento de Antropologia. A proposta surgiu devido ao “caso Ari”.

Ariosvaldo Lima Alves foi o primeiro estudante negro a ingressar no Programa de Doutorado em Antropologia da UnB, em vinte anos de existência do programa. Também foi o primeiro aluno reprovado, já no final do primeiro semestre, em uma matéria de caráter

obrigatório, na qual, em vinte anos de história, nenhum outro aluno havia sido reprovado. Ariosvaldo era um doutorando, que se auto identificava “negro, homossexual, baiano, egresso de outra área disciplinar” que em um “meio conservador” tornou-se, “vítima potencial” e “agente desestabilizador” de uma estrutura com a qual ele não tinha familiaridade. O caso Ari teve início no primeiro semestre de 1998 quando o estudante foi reprovado e, tentando reverter sua situação, recorreu a três instâncias administrativas da universidade e teve seu pedido de reconsideração indeferido em todas elas. A indignação de Ariosvaldo com sua reprovação, pois percebia nesse ato fortes indícios de racismo, foi encampada também por dois professores que chegaram a ficar temporariamente sob voto de censura de seus pares, o voto de censura fora impetrado em 11 de janeiro de 1999 contra os professores José Jorge de Carvalho e Rita Segato. O “voto de censura” era uma figura jurídica do antigo Regimento Interno da Universidade de Brasília do período da ditadura, há muitos anos fora de vigor. E por se constituir num ato irregular, a assessoria jurídica da UnB emitiu parecer contrário à decisão, o que obrigou o Colegiado a retirá-lo dois meses mais tarde. Somente em maio de 2000 o Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão – CEPE, a quarta instância possível dentro da universidade, ao analisar o caso pela segunda vez, definiu (com vinte e dois votos favoráveis e quatro votos contrários) que o então candidato foi “injustamente” reprovado, outorgando ao postulante o crédito referente àquela disciplina. Acontece que os dois professores que estiveram temporariamente sob voto de censura, por apoiarem abertamente Ariosvaldo, eram à época justamente os professores José Jorge de Carvalho – que também era seu orientador e Rita Laura Segato, autores da proposta de cotas raciais para a UnB, lançada em um período em que o caso ainda estava em aberto e em seu apogeu. A proposta de cotas raciais para a UnB foi uma resposta política destes dois professores aos desdobramentos do caso Ari. Também na UnB, os preparativos para a 3ª Conferência Mundial contra o Racismo das Nações Unidas – CMR foram de grande importância para o amadurecimento dos debates sobre ações afirmativas. Uma data especial foi o dia 08 de setembro do ano 2000, quando o presidente Fernando Henrique Cardoso assinou o decreto que criava o Comitê Nacional para a preparação da participação brasileira na CMR.

Houve a formação de uma ampla frente de apoio ao projeto das cotas para a Universidade de Brasília, que ultrapassava os limites dos muros da academia. De um lado, representantes da comunidade negra, intelectuais e ativistas declararam seu apoio ao texto de Carvalho e Segato, assim com representantes do Estado, se colocaram à disposição para debatê-lo. Casos de discriminação, assim como a politização da discussão sobre a sub-representação dos negros no corpo discente e docente, fomentaram um clima de insatisfação em relação às explicações usuais assim como em relação às propostas tradicionais. Por outro lado, a

pertinência e a necessidade das discussões foram legitimadas ao longo dos anos pela atuação tanto do Estado quanto dos movimentos sociais.

De um lado, os casos de discriminação racial colocavam em xeque a ideia do racismo velado, assim como a sub-representação de negros na universidade que notava um ambiente, senão hostil, pelo menos não favorável a implantação do sistema dentro desta Universidade. Além da presença dos autores da proposta, houve debate que contou com a participação do então Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), professor Roberto Martins, da relatora da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerância Correlata, a ativista e fundadora da ONG Fala Preta! Edna Roland e do Assessor Especial da Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), da Presidência da República, o militante Ivair Augusto dos Santos. Esse primeiro evento ocorreu em 08 de março de 2002 e, apesar de contar com auditório praticamente lotado, a representação massiva naquele momento era de estudantes. O segundo evento foi uma palestra sobre ações afirmativas, proferida pelo Dr. Joaquim Benedito Barbosa Gomes, na sala dos conselhos, no prédio da Pró-Reitoria. A escolha recaiu sobre o Dr. Joaquim Barbosa não de forma aleatória. Na época, ele era procurador da República, com lotação no estado do Rio de Janeiro, bem como professor de Direito Constitucional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Os Anais documentam as linhas de argumentação e as justificativas de intelectuais negros para suas reivindicações diante dos representantes da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos.

Fatores internos e externos viabilizaram a aprovação da proposta de cotas raciais na UnB. Entre os fatores internos, a coragem e a determinação dos professores autores de elaborar e defender a proposta, a politização do “Caso Ari”. Em conjunto, professores e alunos da UnB deram suporte político, acadêmico e emocional aos autores da referida proposta; apoio dos militantes do movimento EnegreSer; o apoio à proposta do então vice-reitor Timothy M. Mulholland e da ex-decana de extensão Dóris dos Santos Farias, de aprová-la; a participação de pessoas emblemáticas na reunião do dia 6 de junho de 2003, como a Ministra Matilde Ribeiro e a professora Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva. A falta de uma contraproposta ou mesmo de argumentos suficientes para desconstruir a proposta apresentada. Na época 61,8% dos professores eram contrários à política de cotas, bem como 68,3% dos alunos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado.

O Plano de Metas para a Integração Étnica Racial e Social proposto por José Jorge de Carvalho e Rita Laura Segato e aprovado no CEPE trazia três objetivos fundamentais: a) uma cota de 20% das vagas para candidatos negros, em todos os cursos de graduação; b) admissão de estudantes indígenas, por meio de cooperação com a Fundação Nacional do Índio

(FUNAI); c) intensificação de atividades de apoio ao sistema de escolas públicas local. As cotas foram instituídas no vestibular do segundo semestre do ano de 2004 por intermédio de uma adaptação ao procedimento tradicional na qual os candidatos escolhiam entre o sistema de cotas ou o sistema universal. Aos candidatos optantes pelo sistema de cotas era solicitada a indicação de sua cor e o quanto se consideravam negros. Essa condição seria comprovada por uma fotografia padronizada dos candidatos que foi parte integrante da inscrição. No processo vestibular de 2004 houve 27.397 candidatos inscritos dos quais 4.194 foram optantes pelo sistema de cotas.

Todos prestaram exame ao mesmo tempo e os exames foram corrigidos da mesma forma. As notas mínimas exigidas para classificação eliminaram 40% dos candidatos do sistema universal e 57% dos candidatos do sistema de cotas. Os candidatos do sistema de cotas foram então classificados para preencher as vagas do sistema e os demais foram transferidos para o sistema universal, no qual competem pelas vagas com os candidatos deste último. Por fim, as vagas do sistema universal foram preenchidas com candidatos de ambos os sistemas, classificados conjuntamente segundo sua nota final. Dessa maneira, os candidatos ao sistema de cotas tinham duas chances de admissão, e as cotas de 20% vieram a definir uma participação mínima, dos estudantes negros no processo de admissão. A repercussão pública da implantação do sistema de cotas na UnB foi ainda maior que a ocorrida na UERJ.

3.2.3 Universidade Federal da Bahia

Na Universidade Federal na Bahia, o sistema de cotas foi aprovado em 2004, pela Resolução do Conselho de Ensino e Pesquisa (CONSEPE) nº 01/04, que instituiu o sistema de cotas no vestibular e foi implantado em 2005, depois de amplos debates envolvendo a comunidade acadêmica. Os dados que subsidiaram a proposta do Programa de Ações Afirmativas na Universidade Federal da Bahia, foram coletados nos processos seletivos desde 1998, quando pela primeira vez investigou-se origem social (alunos de escola pública) e autodeclaração de cor (preto, pardo, amarelo, branco ou indígena) tanto na candidatura quanto na classificação no vestibular. O Centro de Estudos Afro-Orientais (CEAO/UFBA) através do Programa CEAFO encaminhou sucessivas propostas de abertura desse debate. O Programa A Cor da Bahia/FFCH que realizou pesquisas sobre as desigualdades raciais na UFBA e em outras instituições também contribuiu para a fundamentação da proposta do sistema de cotas na UFBA. O CEAO é há algum tempo um espaço de excelência na pesquisa sobre a temática racial e sobre a história dos negros no Brasil, suas lutas e resistências, assim como sua cultura e

mudanças culturais. Em 11 de novembro de 2002, por ocasião da reunião da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) em Salvador, a Reitoria da UFBA organizou um simpósio sobre as Ações Afirmativas na Universidade Pública, com a participação de Carlos Lessa, então Reitor da UFRJ, Nilcéa Freire, então Reitora da UERJ, Ana Lúcia Gazzola, então Reitora da UFMG, e Ubiratan Castro, então Diretor CEAO. Entre fevereiro e abril de 2003, a equipe técnica da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD) e do Serviço de Seleção realizou estudos e avaliações que permitiram a elaboração de uma proposta preliminar, atualizando o projeto CEAFFRO/CEAO/UFBA de 1998. Após esse trabalho, em 17 de maio de 2003, em Sessão Especial da Câmara Municipal, a UFBA fez a primeira apresentação pública das diretrizes e princípios do anteprojeto do Programa de Ações Afirmativas na UFBA, já ressaltando os quatro eixos da proposta: preparação, ingresso, permanência e pós-permanência. O sistema de cotas adotado pela UFBA, além de contemplar o fator classe social (mediante o indicador “egresso de escola pública”), em geral prioriza os afro-brasileiros pobres sem excluir os brancos socialmente carentes. Neste aspecto é interessante verificar que no debate sobre políticas afirmativas criaram-se termos para formas de implementação das cotas: cotas sociais e cotas raciais. Cotas sociais seriam aquelas que reservam vagas para o ensino público e as cotas raciais expressam a reserva de vagas para afrobrasileiros ou ameríndios. Conforme documento elaborado pelo PROGRAD/UFBA), foi considerada seis categorias de inscrição dos candidatos no vestibular e as respectivas porcentagens de vagas reservadas, tanto na primeira como na segunda fase, conforme tabela a seguir:

Tabela 4 – Distribuição das vagas no vestibular da UFBA 2005

Categoria	Porcentagem (%)	Característica do Candidato
A	36,55	Escola pública que se declararam pretos ou pardos
B	6,45	Escola pública de qualquer etnia ou cor
C	*	Escola particular que se declararam pretos ou pardos
D	2	Escola pública que se declararam índio-descendentes
E	55	Todos, quaisquer que seja a procedência escolar e a etnia ou cor
F	**	Escola pública que declararam índios aldeados ou moradores das comunidades remanescentes dos quilombos

Fonte: UFBA/PROGRAD/SSOA 2005

Notas: * Não sendo preenchidas todas as vagas das categorias A e B, elas são prioritariamente preenchidas por candidatos da categoria C. Permanecendo vagas abertas, elas são preenchidas por candidatos com inscrição da categoria E. / ** Em todos os cursos, são abertas até duas vagas extras, além do total oferecido, exclusivamente para os candidatos da categoria F.

Dentro de cada categoria de inscrição (de A à F), os candidatos são selecionados rigorosamente pela ordem de classificação no Vestibular (desempenho acadêmico), conforme estabelecido no Manual do Candidato. Observa-se que as categorias de inscrição não são mutuamente exclusivas. A é subconjunto de B, que, por sua vez, é subconjunto de E. Assim, um candidato com inscrição de Categoria A, se não selecionado, continua concorrendo na Categoria B e, se não selecionado, ainda concorre na Categoria E. Obviamente, ele concorre em igualdade de condições (exclusivamente pelo desempenho acadêmico) com todos os candidatos da categoria de inscrição na qual está efetivamente concorrendo. Para a segunda fase, são classificados candidatos em número equivalente ao triplo do número de vagas oferecidas em cada curso, considerando-se cada uma das categorias de inscrição anteriormente mencionadas. O sistema de cotas não favorece somente o ingresso dos candidatos pretos ou pardos, favorece principalmente candidatos oriundos de escola pública, com maior percentual para aqueles que se declararem pretos ou pardos. Além de contemplar em menor percentual os índios e com ressalva os candidatos oriundos da escola particular que se declararem pretos ou pardos. Ainda há a possibilidade de abertura de vagas extras para índios aldeados e quilombolas. Não sendo preenchidas todas as vagas da Categoria D, elas são preenchidas por candidatos com inscrição da Categoria E. Esta forma de categorizar abrange o conjunto da população historicamente excluída dos bancos escolares, constituindo-se assim uma política universalista que contempla as questões raciais e sociais.

Esses 3 casos brasileiros auxiliaram para que a promulgação da Lei 12.711 acontecesse em 2012, já sinalizando efeitos positivos na luta pela desigualdade em nosso país.

4 METODOLOGIA DO PROJETO

Vamos investigar, como ficou a composição étnica no ensino superior do Estado do Ceará após a implantação da Lei e comparar com essa mesma composição étnica antes da implantação da Lei. Essa análise visa verificar se a porcentagem da população pelos critérios de raça/cor, espelha a mesma composição da população do estado e do ensino médio pelo IBGE.

Identificaremos também se a porcentagem de concluintes, espelha a porcentagem dos ingressos no nível superior, pelo critério de raça, pois não basta apenas o ingresso nas universidades, é importante sabermos o efeito na conclusão dos cursos.

Vamos estender esta mesma lógica para os níveis de Mestrado e Doutorado, buscando identificar o ingresso na pós-graduação, sua respectiva conclusão e sua relação com a graduação por etnia, para identificarmos se houve avanços também nesta esfera.

Montaremos um painel com a situação dos negros e pardos no mercado de trabalho ao longo desses mesmos anos em comparação com a população branca, em termos de renda, visto que estudos empíricos comprovam que mais anos de estudo e a formação superior incrementam a renda do trabalhador.

Buscaremos com isso identificar se houve reflexos no mercado de trabalho ou o efeito só se restringiu ao ingresso no nível superior.

Com base na extração de dados da PNAD/IBGE de 2008 a 2019 vamos analisar as seguintes variáveis e indicadores, usando séries temporais:

- ✓ Composição étnica no estado do Ceará;
- ✓ Composição étnica das pessoas que concluíram o nível médio no estado do Ceará;
- ✓ Composição étnica das pessoas cursando o nível superior no estado do Ceará;
- ✓ Composição étnica das pessoas que concluíram o nível superior no estado do Ceará;
- ✓ Composição étnica das pessoas cursando o mestrado/doutorado no estado do Ceará;
- ✓ Composição étnica das pessoas que concluíram o mestrado/doutorado no estado do Ceará;
- ✓ Composição étnica no mercado de trabalho, levando em conta o fator renda.

Verificar se houve melhoria na renda após a graduação no nível superior, por etnia.

Analisando estas variáveis buscamos verificar a situação da população preta e parda no estado.

No ano de 2012, houve a mudança metodológica da PNAD para a PNAD contínua, que passou a ser trimestral ao invés de anual, com um questionário mais completo, com mais informações, principalmente com relação ao mercado de trabalho. Das variáveis utilizadas, etnia não sofreu alterações, escolaridade só houve mudanças em algumas nomenclaturas. Renda houve alterações nas faixas salariais, que foram adaptadas para a faixa da PNAD contínua. Os dados de 2008 a 2011 foram adaptados para a PNAD contínua que passou a vigorar a partir de 2012, sem dificuldades e grandes alterações.

4.1 IER – Índice de Equidade Racial

O índice desenvolvido por Firpo, França e Rodrigues (2020) tem como objetivo estimar o grau de divergência na distribuição do acesso ao ensino superior para grupos raciais específicos em relação a distribuição populacional destes grupos; ou seja, o IER pretende avaliar o quanto um subgrupo da população está longe da equidade racial (FIRPO; FRANÇA; RODRIGUES, 2020).

Esse recurso se propõe medir o grau em que as populações raciais analisadas estão subrepresentadas em determinadas unidades como, por exemplo, em cursos de graduação, empresas, ocupações e setores.

O IER serve como métrica para padronizar os desequilíbrios raciais. Para tanto, ao partir das propriedades de uma distribuição binomial, o índice torna possível a mensuração do equilíbrio racial de uma ocupação específica dada pela diferença entre a quantidade de negros observados na ocupação e seu valor esperado.

Em termos matemáticos, o IER é definido pela equação 1:

$$IER_j(p) = IER(b_j|p) = \left(\frac{b_j - p}{p}\right) \left(\frac{p}{1-p}\right)^{b_j} \quad (1)$$

O componente b_j mede a proporção de negros no subgrupo j , enquanto p refere-se a proporção de negros e pardos na população observada.

Finalmente, o objetivo dessa mensuração pelo IER tem como intuito comparar os desequilíbrios entre duas distribuições, que são b_j e p , que nesse caso é, respectivamente, a proporção de negros e pardos concluindo o nível médio, superior, o mestrado/doutorado e a proporção de negros no Ceará. O IER, portanto, varia entre -1 e 1, onde, os valores adjacentes a -1 representa subrepresentação da população negra, logo, sobrerrepresentação branca, por

outro lado, os valores adjacentes a 1 representa sobre-representação da população negra, isto posto, sub-representação branca na amostra. E por fim, os valores adjacentes de 0 significam que o curso está próximo do equilíbrio racial.

Com o intuito de simplificar a observação e sintetizar o resultado do IER, utiliza-se a classificação adaptada Firpo, França e Rodrigues (2020), descrita na **Tabela 5**. Dessa maneira, é possível observar a tendência de cada fase estudantil no Estado do Ceará, bem como a faixa salarial no mercado de trabalho e sua respectiva representação de brancos e negros para estimar o desequilíbrio racial.

Tabela 5 – Classificação do IER

Classificação	IER	Definição
Branco excluídos	$(IER \geq 0,8)$	Participação relativa de brancos é muito próxima ou igual a zero
Dominância negra	$(0,2 \leq IER < 0,8)$	Sobre-representação de negro, mas não inclui brancos
Equilíbrio	$(-0,2 \leq IER < 0,2)$	Não há dominância de nenhum grupo em particular
Dominância branca	$(-0,8 \leq IER \leq -0,2)$	Sobre-representação de brancos, mas não inclui negros
Negros excluídos	$(IER < -0,8)$	Participação relativa de negros é muito próxima ou igual a zero

Fonte: Tabulações derivadas de Firpo, França e Rodrigues (2020).

5 RESULTADOS

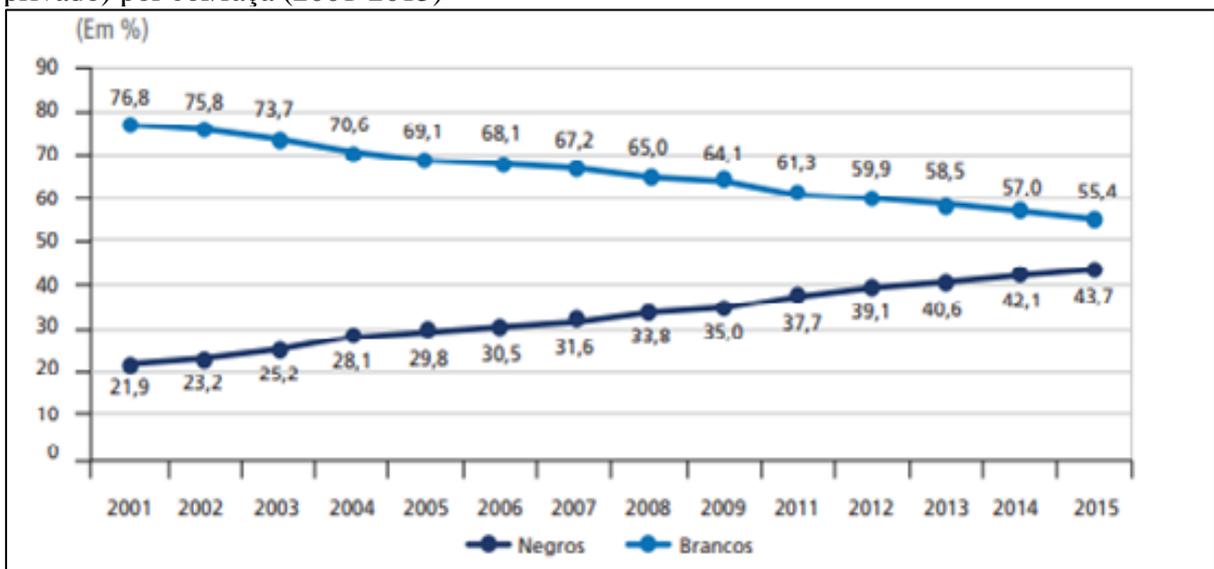
Em nível nacional a política de cotas apresentou mudanças estatísticas no aumento dos discentes negros e pardos matriculados no nível superior, bem como no aumento destes concluindo a graduação.

Nas universidades federais, a quantidade de alunos autodeclarados negros cresceu 192% desde a promulgação da Lei de Cotas para o ensino superior. Com a alta, pretos e pardos já são 47,4% do total de estudantes. Em 2012, quando o texto foi promulgado, a participação era de 20,5%. As informações são do Censo da Educação Superior, realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

A alta, entretanto, não se deve apenas ao maior número de alunos negros ingressando nas universidades. Desde que a lei passou a vigorar, a quantidade de pessoas sobre as quais não havia informação sobre raça diminuiu. Em 2012, eram 443 mil, ou 34,7% do total de matriculados naquele ano em universidades federais. Em 2019, esse contingente representava apenas 0,5% dos discentes (8,7 mil pessoas).

Com o crescimento da população negra no ensino superior público federal, já são 58 instituições, das 110 sob a responsabilidade do Ministério da Educação (MEC), que contam com a maioria de alunos negros. Em 2012, eram apenas oito.

Gráfico 3 – Distribuição das pessoas que frequentam ensino superior de graduação (público e privado) por cor/raça (2001-2015)



Fonte: PNAD/IBGE e IPEA

5.1 Análise dos dados

Vamos verificar agora como foi essa evolução no Estado do Ceará.

➤ Composição étnica no Estado do Ceará

Na tabela 6 verificamos a composição étnica no Estado do Ceará ao longo dos anos do presente estudo de 2008 a 2019. Nota-se neste período o aumento do percentual de pessoas que se declaram pretas e pardas.

Tabela 6 – Composição étnica no Estado do Ceará (%)

Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,18	0,05	0,13	0,17	0,29	0,25	0,34	0,26	0,28	0,28	0,39
Branca	33,33	31,70	33,94	32,73	30,11	30,85	28,28	25,96	25,37	24,51	25,41
Preta	3,35	2,80	3,13	4,14	3,96	3,99	4,23	3,53	4,12	4,18	4,54
Amarela	0,43	0,12	0,46	0,22	0,20	0,05	0,22	0,23	0,16	0,22	0,38
Parda	62,71	65,33	62,34	62,74	65,44	64,86	66,93	70,02	70,07	70,81	69,28
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Os pretos e pardos compõem em média 74 % da população do Ceará, média bastante superior a nacional, em torno de 55%, os brancos ficam em torno de 25%. Os autodeclarados pretos e pardos eram 66,06 % da população em 2008 e passaram a ser 73,82 % em 2019, evolução de 7,76 %.

5.1.1 Análise da graduação no Estado do Ceará

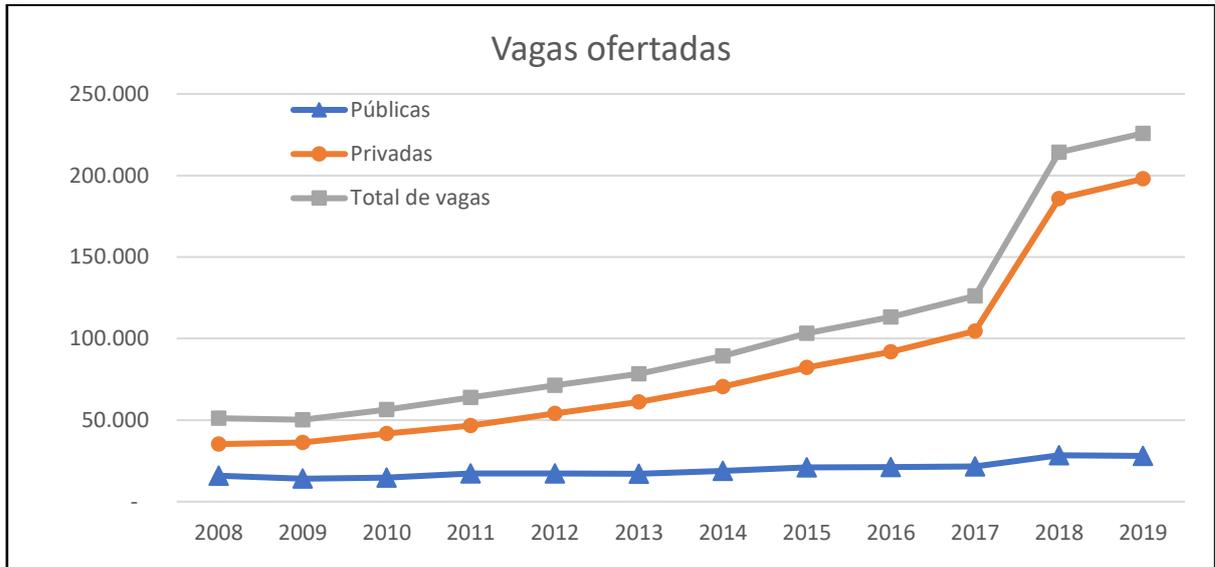
Na tabela 7 e gráfico 4 acompanhamos a evolução do número de vagas ofertadas no ensino superior no Estado do Ceará. Esse crescimento ajudou a democratizar mais o acesso à universidade. Parte da oferta é derivada do REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidade Federais, conforme decreto 6.069/2007, de 24/04/2007.

Tabela 7 – Vagas ofertadas nos processos seletivos nas universidades do Estado do Ceará

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Públicas	15.890	14.052	14.694	17.292	17.162	17.073	18.847	20.921	21.253	21.651	28.426	27.959
Privadas	35.255	36.160	41.646	46.615	54.039	61.188	70.521	82.201	91.930	104.543	185.745	197.902
Total de vagas	51.145	50.212	56.340	63.907	71.201	78.261	89.368	103.122	113.183	126.194	214.171	225.861

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados do Inep – Censo da Educação Superior (2008 a 2019).

Gráfico 4 – Evolução das ofertas de vagas no ensino superior no período de 2008 a 2019 no Estado do Ceará



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados do Inep – Censo da Educação Superior (2008 a 2019).

As vagas mais que quadruplicaram no período de 2008 a 2019. Partindo de uma oferta em torno de 50 mil para mais de 200 mil vagas. Houve aumento de oferta tanto no ensino público como privado, principalmente no ensino privado. Foram criados cursos, houve interiorização de campus universitários, abertura de novas faculdades e universidades por todo o país e no estado do Ceará.

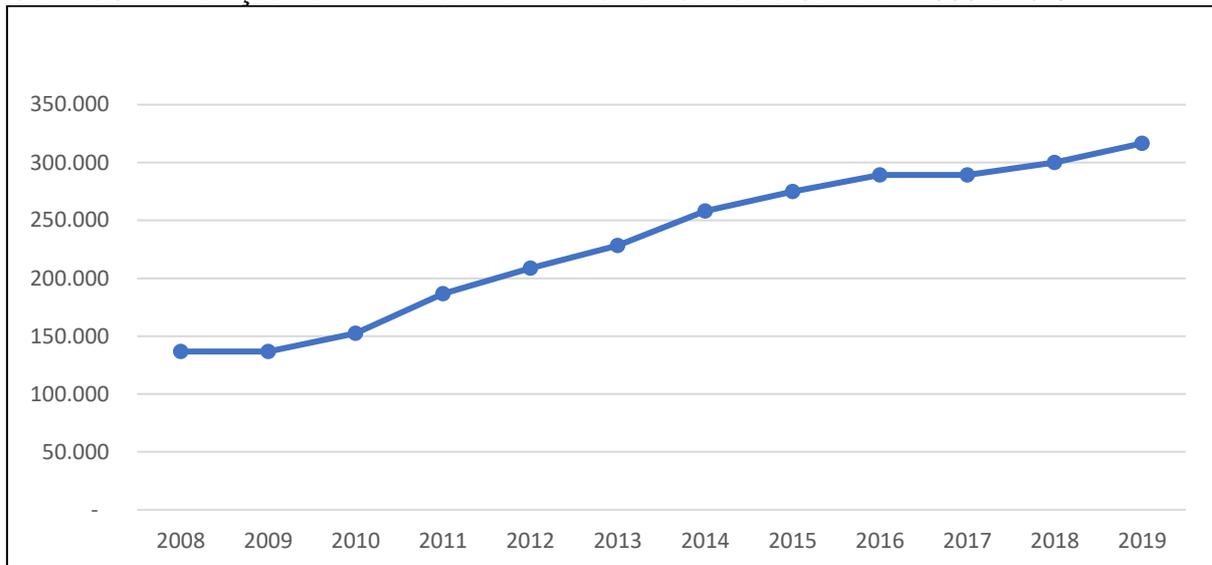
Na tabela 8 e gráfico 5 verificamos o número de matrículas efetuadas no nível superior no Estado do Ceará. Notamos que elas não acompanham o mesmo ritmo de crescimento das vagas ofertadas da tabela anterior. Temos vagas ociosas e variáveis como evasão, abandono e trancamento, que influenciam nesta diferença.

Tabela 8 – Matrículas efetuadas no nível superior no Estado do Ceará

Ano	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Matrículas efetuadas	136720	136781	152430	186671	208798	228191	258103	274927	289276	289158	299991	316585

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados do Inep – Censo da Educação Superior (2008 a 2019).

Gráfico 5 – Evolução no número de matrículas no Estado do Ceará de 2008 a 2019



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados do Inep – Censo da Educação Superior (2008 a 2019).

O número de estudantes matriculados mais que dobrou no período. Partindo de 136.720 em 2008 para 316.585 no ano de 2019. Resultado da expansão e democratização do ensino superior ocorrida nesta fase. Importante frisar neste ponto é que a quantidade de matrículas, em geral, é inferior a quantidade de pessoas, dado que alguns cursam ao mesmo tempo dois cursos. Parte é derivada também da retenção. Até 2014 os números referem-se as matrículas para os cursos presenciais, a partir de 2015 são integrados os cursos à distância (EAD) nas estatísticas de matrículas totais.

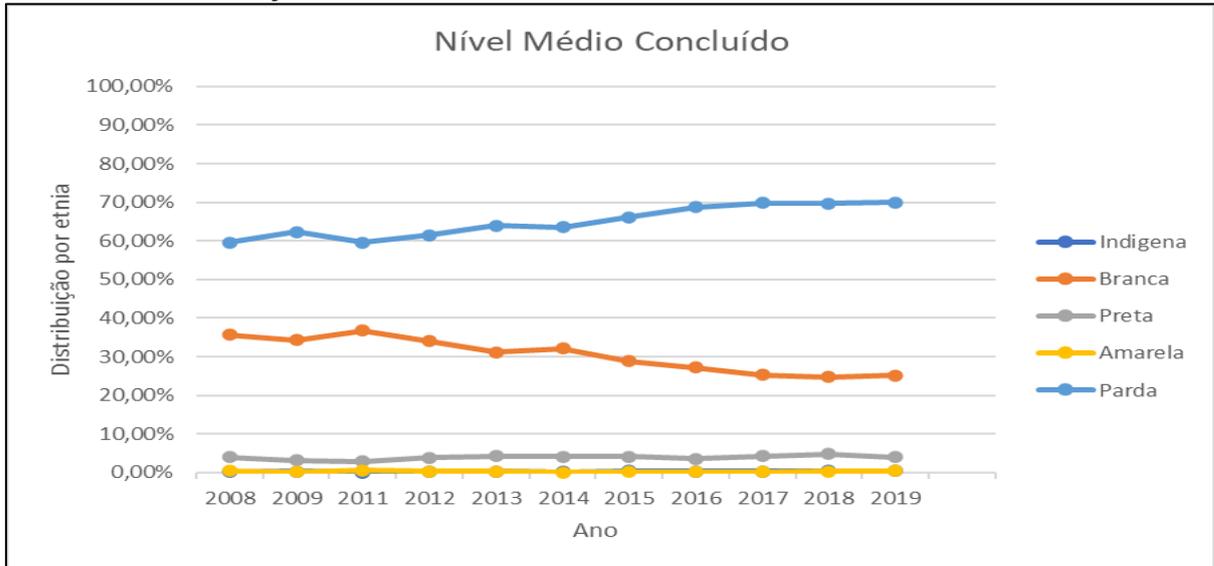
Na tabela 9 e gráfico 6, traçamos o panorama da população com o ensino médio concluído. Verificamos que o perfil é bem semelhante ao da população em geral com relação a etnia. Comparando com a tabela 5 em 2019 temos 25,16% dos brancos com ensino médio completo contra 25,41% da população branca, com relação a pretos e pardos temos respectivamente 4,04 % contra 4,54% e 69,90% contra 69,28%. Ou seja, não há diferenças significativas na composição étnica no ensino médio.

Tabela 9 – População do Ceará com o nível médio concluído por etnia (%)

Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,23	0,03	0,10	0,21	0,36	0,13	0,49	0,30	0,36	0,43	0,43
Branca	35,65	34,36	36,85	34,08	31,20	32,12	28,86	27,17	25,32	24,74	25,16
Preta	4,05	3,16	2,88	3,91	4,22	4,12	4,21	3,62	4,22	4,78	4,04
Amarela	0,45	0,16	0,54	0,34	0,28	0,09	0,24	0,18	0,23	0,31	0,47
Parda	59,62	62,29	59,63	61,46	63,94	63,54	66,20	68,73	69,87	69,74	69,90
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Gráfico 6 – Distribuição étnica dos estudantes com o nível médio concluído do Estado do Ceará



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

A quantidade de pardos concluindo o ensino médio subiu de 59,62 % em 2008 para 69,90 % em 2019, crescimento de 10,28 %. A porcentagem de pretos se manteve praticamente estável, de 4,05 % para 4,04%. Os brancos diminuíram de 35,65% para 25,16 %, decréscimo de 10,49 %, porém mais condizente com a composição étnica do Ceará.

Na tabela 10 temos as informações da porcentagem de estudante por etnia cursando o nível superior. Notamos que em 2008, os brancos apesar de comporem 33,33% da população do Estado, no nível superior representava 49,09 % desta população, enquanto pretos e pardos representavam 65,98 % da população do estado, no nível superior este valor diminuía para 50,49 %.

Tabela 10 – População do Ceará cursando o nível superior por etnia (%)

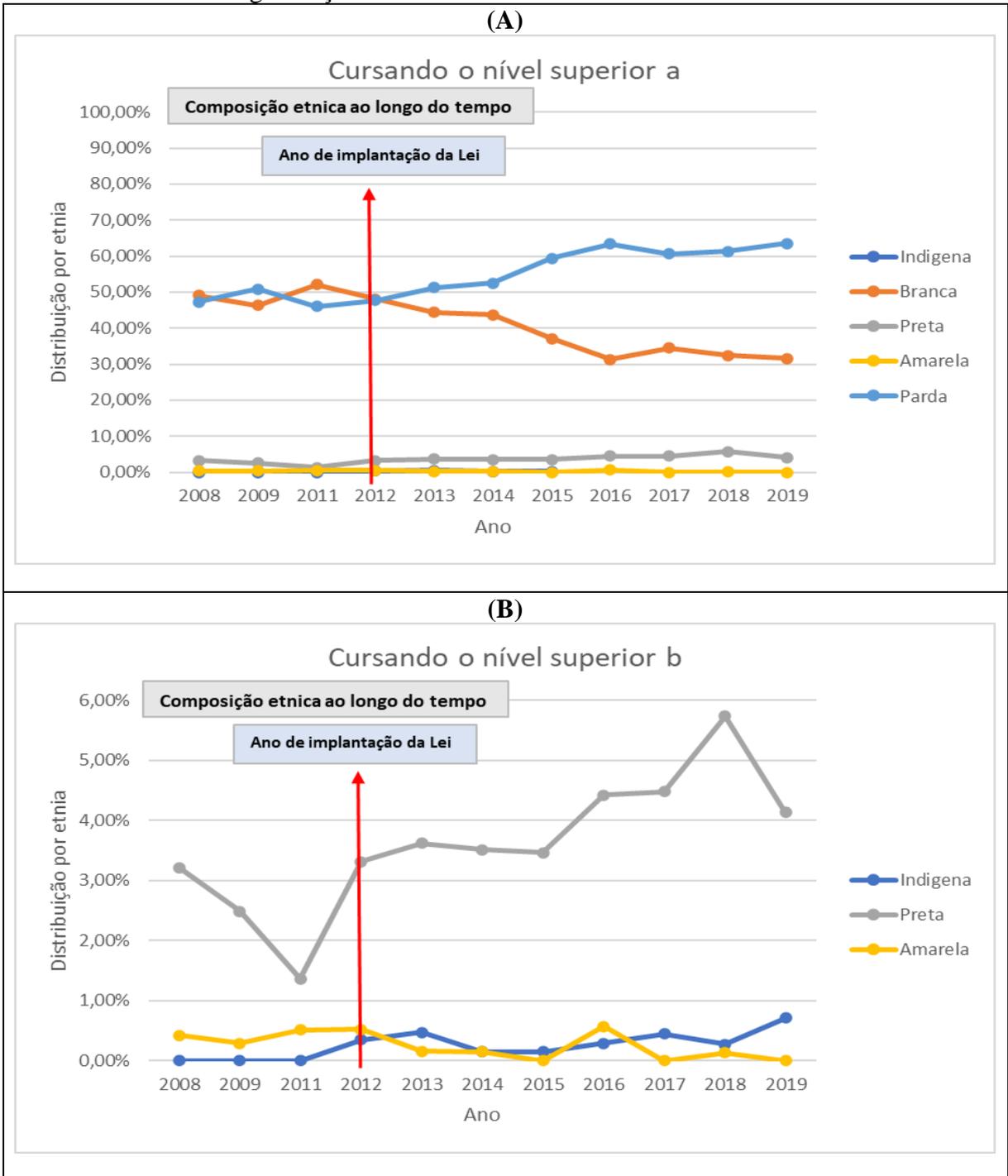
Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,00	0,00	0,00	0,35	0,47	0,15	0,15	0,29	0,44	0,27	0,71
Branca	49,09	46,35	52,12	48,08	44,41	43,66	37,05	31,38	34,48	32,49	31,58
Preta	3,21	2,49	1,36	3,31	3,62	3,51	3,46	4,42	4,48	5,73	4,13
Amarela	0,42	0,29	0,51	0,52	0,16	0,15	0,00	0,57	0,00	0,13	0,00
Parda	47,28	50,87	46,01	47,74	51,34	52,53	59,34	63,34	60,60	61,38	63,58
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Em 2012 esta proporção já se aproximava do 50% a 50%. Após a Lei, vemos que o quadro no nível superior já começa a espelhar a composição da população do Estado, conforme os gráficos 7a e 7b.

A partir da implementação da lei em 2012 a proporção de negros e pardos no ensino superior ficou mais próxima da composição étnica no estado, aumentando sua participação significativamente.

Gráfico 7 – Análise na graduação



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nota: O gráfico 7a mostra a composição étnica ao longo do tempo, dos estudantes que estão cursando o nível superior, tendo como marco a implantação da Lei em 2012. O gráfico 7b amplia a parte de baixo do gráfico 7a, em virtude da escala adotada, pois o percentual de indígenas, pretos e amarelos na população do Ceará é bastante pequeno e foi destacado, para melhor visualização da evolução no período.

Ao fazermos a razão entre o percentual da população cursando o nível superior com os que concluíram o ensino médio temos os dados descritos na tabela 11.

Tabela 11 – Razão cursando o nível superior/ Nível médio concluído, por raça

Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,00%	0,00%	0,00%	166,67%	130,56%	115,38%	30,61%	96,67%	125,00%	62,79%	165,12%
Branca	137,70%	134,90%	141,44%	141,08%	142,34%	135,93%	128,38%	115,50%	136,18%	131,33%	125,52%
Preta	79,26%	78,80%	47,22%	84,65%	85,78%	85,19%	82,19%	122,10%	106,16%	119,87%	102,23%
Amarela	93,33%	181,25%	94,44%	152,94%	57,14%	166,67%	0,00%	316,67%	0,00%	41,94%	0,00%
Parda	79,30%	81,67%	77,16%	77,68%	80,29%	82,67%	89,64%	92,16%	86,73%	88,01%	90,96%

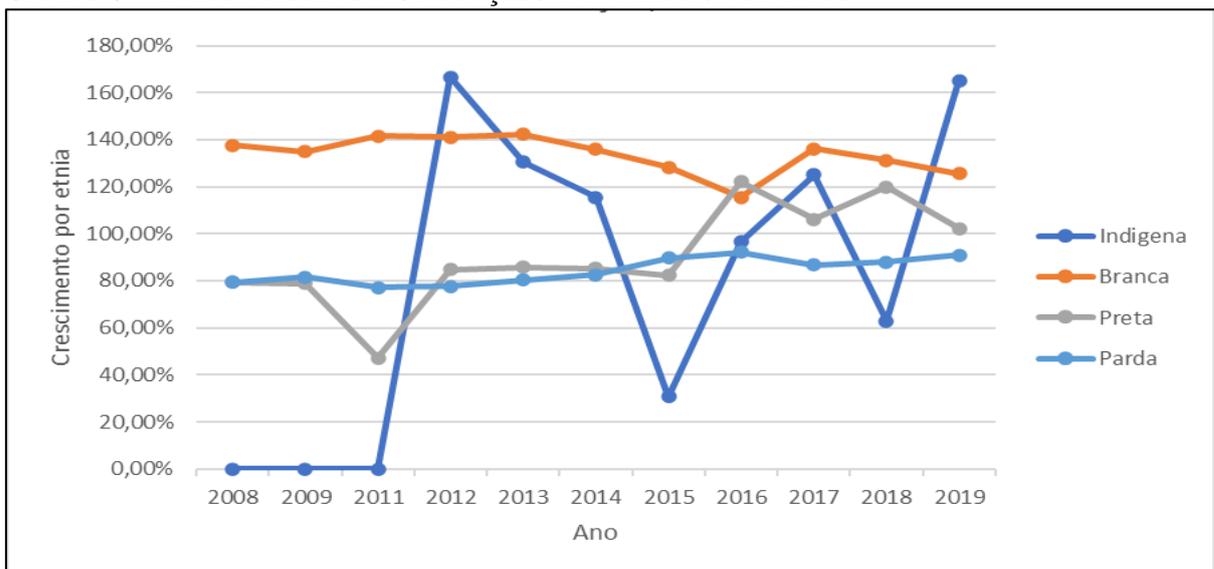
Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nota: Nesta tabela, dividimos o número da população que estava cursando o nível superior pelo número da população que tinha o nível médio concluído e separamos por raça, a fim de identificarmos a aumento da representação no período estudado.

Notamos o crescimento da participação de negros, pardos e indígenas no nível superior. Com relação a população amarela foi inconclusiva, a representação desta no Estado do Ceará é muito pequena e não é objeto principal deste estudo, pois os dados oscilam muito e em alguns anos chegou a não ter dados do IBGE nesta etnia, como em 2015, 2017 e 2019. O gráfico 8 ilustra melhor esta situação, excluindo os amarelos conforme explicado anteriormente.

Vemos em 2019 que a participação da população indígena cresceu de 0,0 % para 165,12 % no nível superior, a preta de 79,26 % para 102,23 % e a parda de 79,3 % para 90,69 %, em relação a população com o nível médio concluído. Tendo os indígenas o maior índice de inclusão no período estudado.

Gráfico 8 – Razão cursando a Graduação / Nível médio concluído



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nota: Com os dados da tabela 10 construímos o gráfico 7a e 7b para visualizarmos melhor a evolução no período estudado.

5.1.2 Análise da pós-graduação no Estado do Ceará

Na Tabela 12 traçamos um panorama da População do Estado do Ceará cursando Mestrado e Doutorado por etnia, verificamos que os Brancos apesar de representarem 33 % da população em 2008 eram a grande maioria nos programas de pós-graduação com 59,38 % de representação. Esta proporção vai diminuindo ao longo do tempo até 2015, onde a situação vai se revertendo, mesmo assim, termina em 2019 numa proporção de 40,63%.

Tabela 12 - População do Ceará cursando Mestrado e Doutorado por etnia (%)

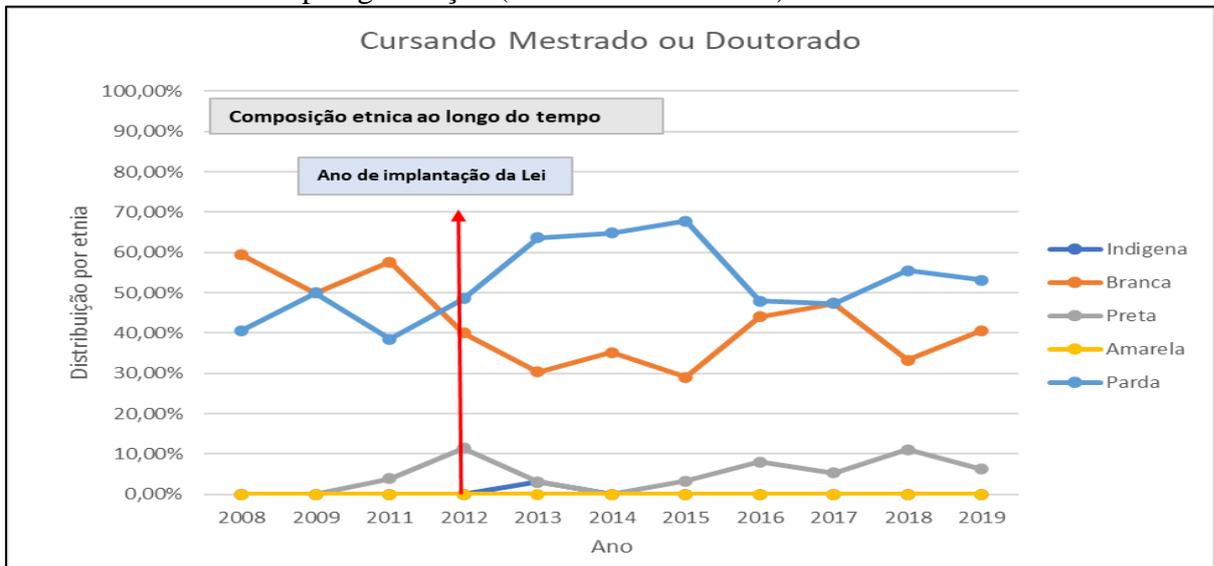
Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Branca	59,38	50,00	57,69	40,00	30,30	35,14	29,03	44,00	47,37	33,33	40,62
Preta	0,00	0,00	3,85	11,43	3,03	0,00	3,23	8,00	5,26	11,11	6,25
Amarela	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Parda	40,62	50,00	38,46	48,57	63,64	64,86	67,74	48,00	47,37	55,56	53,13
Total	100,00										

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Lembremos que no Estado do Ceará ainda não existe política de cotas para a pós-graduação, várias universidades desde 2016 implementaram este critério na seleção da pós-graduação e já existe estudos para que a lei 12.711 incorpore a pós-graduação no seu escopo.

No gráfico 9, notamos que na pós-graduação houve uma elevação positiva com um pico no ano de 2015, mas a partir de 2016 houve um retorno a situação anterior a Lei, com uma pequena recuperação em 2018 e 2019.

Gráfico 9 – Análise na pós-graduação (Mestrado/Doutorado)



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Após a implantação da lei observou-se uma melhoria na proporção étnica da pós-graduação, mas ainda distante da ideal. Em 2008, pretos e pardos representavam 40,62% dos que cursavam o Mestrado/ Doutorado, em 2019 já compunham 59,38%, um ganho de 18,76 %. O ideal seria em torno de 75% para representar a composição étnica do estado, estando distante ainda em torno de 15 %.

➤ **Índice de conclusão no nível superior**

Na tabela 13 verificamos a evolução da população do Ceará que concluiu o nível superior por etnia. Notamos que em 2008 o índice de conclusão dos brancos (51,21%) era superior ao de pretos e pardos (48,35%). Em 2013 e 2014 esta proporção vai se aproximando e em 2015, pretos pardos já passam a ser a maioria dos formandos.

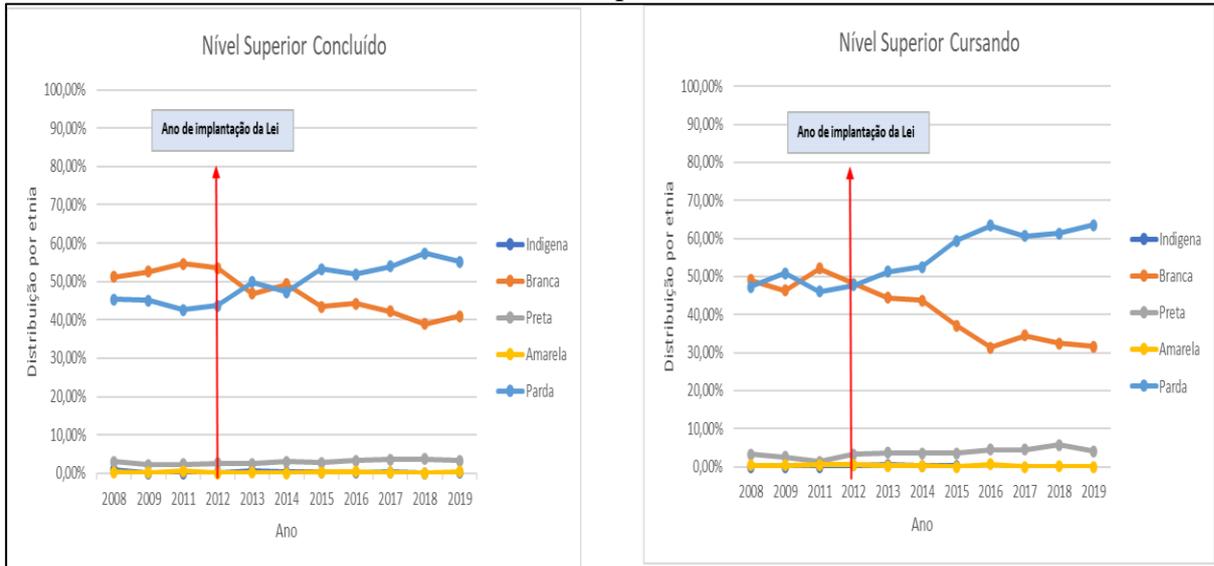
Tabela 13 – População do Ceará que concluiu o nível superior por etnia (%)

Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,09	0,00	0,00	0,12	0,64	0,34	0,24	0,13	0,27	0,00	0,12
Branca	51,21	52,60	54,62	53,51	46,79	49,37	43,47	44,27	42,20	38,99	40,95
Preta	2,97	2,17	2,34	2,62	2,46	3,08	2,73	3,31	3,50	3,69	3,33
Amarela	0,35	0,19	0,49	0,00	0,21	0,00	0,24	0,38	0,13	0,00	0,36
Parda	45,38	45,04	42,55	43,75	49,90	47,21	53,32	51,91	53,90	57,32	55,24
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

No ano da implantação da Lei em 2012, apesar dos brancos representarem apenas 32,73 % da população no Estado, representavam 53,51 % dos concluintes do nível superior, diferença de 20,78 %. Houve melhorias nos indicadores, mas o índice de conclusão do curso dos pardos ainda é inferior ao desejado de 55,24 % em 2019, contra 63,58% dos alunos que estão cursando a graduação. Temos uma diferença de 8,34 % entre os que estão cursando e os que estão se formando. No gráfico 10 verificamos visualmente esta evolução e vejam que na conclusão o funil se estreita.

Gráfico 10 – Análise na conclusão do ensino superior



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Esse funil mais estreito na conclusão é sinal de que deve haver ajustes nas universidades sobre a política, ou ações complementares, para que o nível de conclusão se aproxime do nível de ingresso.

Ao fazermos a razão entre o percentual da população cursando Mestrado/Doutorado com os que concluíram o nível superior temos os dados apresentados na tabela 14.

Tabela 14 – Razão da população cursando o mestrado- doutorado / Nível superior concluído, por raça

Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,00%	-	-	0,00%	473,44%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	0,00%
Branca	115,95%	95,06%	105,62%	74,75%	64,76%	71,18%	66,78%	99,39%	112,25%	85,48%	99,22%
Preta	0,00%	0,00%	164,53%	436,26%	123,17%	0,00%	118,32%	241,69%	150,29%	301,08%	187,69%
Amarela	0,00%	0,00%	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	0,00%	0,00%	-	0,00%
Parda	89,51%	111,01%	90,39%	111,02%	127,54%	137,39%	127,04%	92,47%	87,88%	96,93%	96,18%

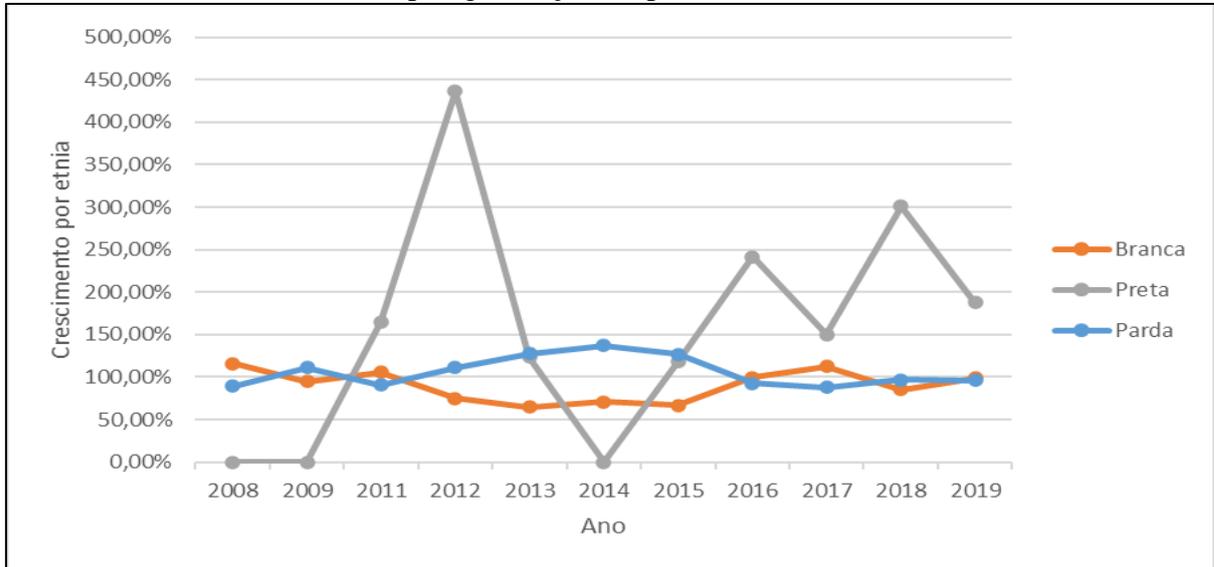
Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nota: Nesta tabela, dividimos o número da população que estava cursando o Mestrado/Doutorado pelo número da população que tinha o nível superior concluído e separamos por raça, a fim de identificarmos a aumento da representação no período estudado.

Notamos que a população amarela na pós-graduação não chega a aparecer nos dados do IBGE do Ceará apresentando o valor 0,0 em todos os anos. Em relação aos indígenas idem, só aparecendo dados em 2013, por esse motivo descartaremos essas etnias nesta análise. Com relação a população preta crescimento de 0,0 pontos percentuais em 2008 para 187,69 % em 2019 de representação na pós-graduação. Os pardos subiram de 89,51% para 96,18 %. O

gráfico 11 ilustra melhor esta situação, excluindo os amarelos e indígenas conforme explicado anteriormente.

Gráfico 11 – Razão cursando a pós-graduação/ Superior concluído.



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nota: Com os dados da tabela 13 construímos o gráfico 10 para visualizarmos melhor a evolução no período estudado.

Observamos crescimento de 6,67% na quantidade de pardos na pós-graduação no período, em relação a graduação concluída. Observa-se crescimento bastante significativo com relação a população negra que em 2008 e 2009 não tinham representantes neste segmento e apresentou crescimento expressivo de 187,69% em 2019.

➤ Índice de conclusão no Mestrado/ Doutorado

Na tabela 15 verificamos o percentual da população cearense que possuía a pós-graduação concluída por raça. Em 2008 os brancos eram 74,14%, os pretos 0,0 % e os pardos 25,86 %. Em 2019 percebemos uma evolução no quadro visto que os brancos passaram a ser 54,76 %, os pretos 7,15 % os amarelos 2,38% e os pardos 35,71 %.

No ano da implantação da Lei temos 68 % de brancos e 32 % de pardos. Observa-se uma evolução no período, mas em 2019, 54,76% das pessoas com Mestrado e Doutorado concluídos eram brancas, sendo ainda a significativa maioria.

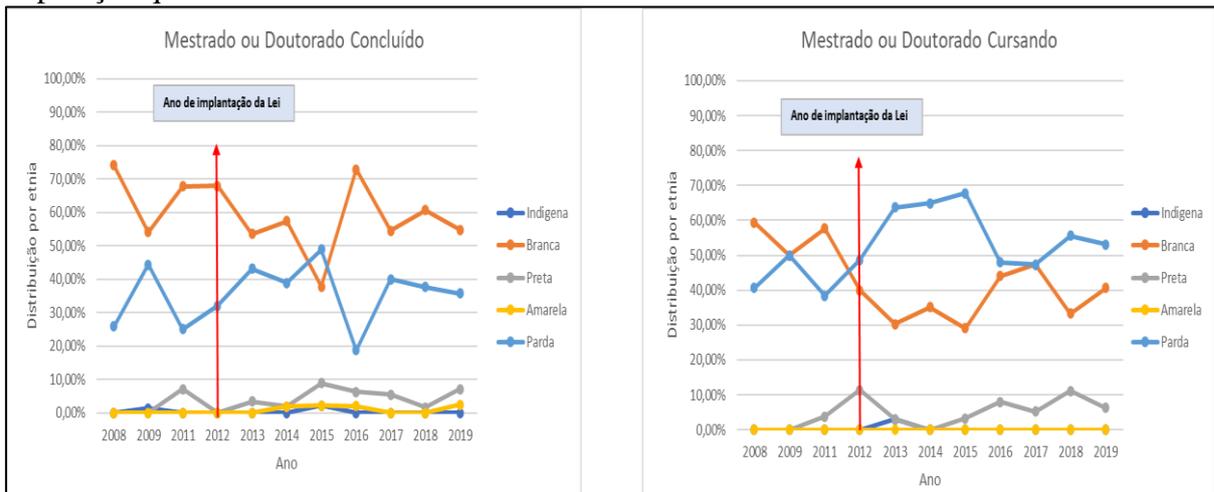
Tabela 15 – População do Ceará que concluiu o Mestrado/Doutorado por etnia (%)

Cor ou raça	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indígena	0,00	1,39	0,00	0,00	0,00	0,00	2,22	0,00	0,00	0,00	0,00
Branca	74,14	54,17	67,86	68,00	53,54	57,41	37,78	72,92	54,55	60,66	54,76
Preta	0,00	0,00	7,14	0,00	3,45	1,85	8,89	6,25	5,45	1,64	7,15
Amarela	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,85	2,22	2,08	0,00	0,00	2,38
Parda	25,86	44,44	25,00	32,00	43,10	38,89	48,89	18,75	40,00	37,70	35,71
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,09	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

No Gráfico 12 visualizamos melhor esta evolução, apenas em 2015 temos mais pretos e pardos com Mestrado/Doutorado concluídos, nos outros anos a diferença racial ainda persiste.

Gráfico 12 – Comparativo composição étnica População cursando o Mestrado/Doutorado x População que concluiu o Mestrado/Doutorado



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Verificamos que no mestrado/doutorado a diferença é mais aguda do que na graduação, sendo os brancos em 2019, 54,76 % dos que concluíam a pós-graduação e os pardos 35,71%. Houve pequena melhoria, mas longe do desejado. Para a população declarada preta a evolução foi mais acentuada, com representatividade de 4,04 % da população do estado conseguiu um índice de 7,15 %.

5.1.3 Análise do mercado de trabalho no Estado do Ceará

Tão importante quanto a inserção de negros e pardos no ensino superior é preponderante verificar como está sendo a inserção deles no mercado de trabalho, visto que o nível superior melhora a perspectivas empregos com melhor remuneração.

➤ Analisando a média salarial

Na tabela 16 verificamos o salário médio em R\$/hora por etnia dos trabalhadores que concluíram o ensino médio. Para evitarmos distorções na análise usamos deflatores para minimizar os efeitos da inflação do período na média salarial. É interessante notar, que mesmo nesse nível de ensino o salário médio dos brancos é maior do que os dos pretos e pardos.

Tabela 16 – Salário médio em R\$/hora por etnia dos trabalhadores que concluíram o ensino médio

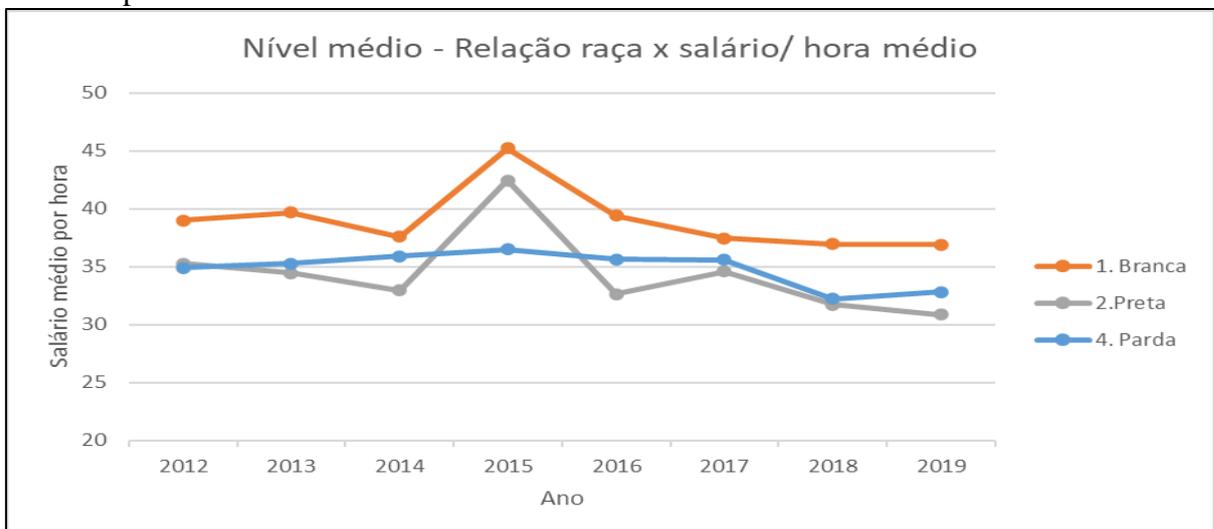
Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	25,47	27,92	28,03	36,76	35,50	35,00	35,52	36,91
2.Preta	23,05	24,26	24,60	34,52	29,40	32,32	30,49	30,86
4.Parda	22,82	24,83	26,78	29,66	32,10	33,26	30,99	32,83
Incluindo os efeitos da inflação do período								
Com deflatores	1,53	1,42	1,34	1,23	1,11	1,07	1,04	1,00
Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	38,97	39,65	37,56	45,21	39,41	37,45	36,94	36,91
2.Preta	35,27	34,45	32,96	42,46	32,63	34,58	31,71	30,86
4.Parda	34,91	35,26	35,89	36,48	35,63	35,59	32,23	32,83

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Observamos que em 2019 um branco com nível médio tem uma média salarial de R\$ 36,91/hora, um pardo R\$ 32,83/hora e um preto R\$ 30,86/hora. Um branco ganha 12,42% a mais do que um pardo e 19,60% a mais do que um negro, em média.

No gráfico 13 observamos que houve uma melhoria na média salarial para todos em 2015, mas em 2019 o patamar foi inferior ao registrado em 2012, houve uma piora na média salarial para todos.

Gráfico 13 – Evolução do salário/hora médio para pessoas com nível médio completo, ao longo dos anos por etnia. Com deflator



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Destacamos que os salários dos brancos continuam maior que o salários dos pretos e pardos, com o mesmo nível de ensino.

Na tabela 17 verificamos o salário médio em R\$/horas por etnia dos trabalhadores que concluíram o ensino superior, mais uma vez usamos deflator para minimizarmos os efeitos da inflação do período.

É interessante notar que observamos melhoria significativa no salário médio da população negra no período, com os brancos ficando estável, mas com os pardos, que compõem a maioria da população, houve uma perda de R\$ 93,51/ hora para R\$ 85,82/hora.

Tabela 17 – Salário médio em R\$/hora por etnia dos trabalhadores que concluíram o nível superior

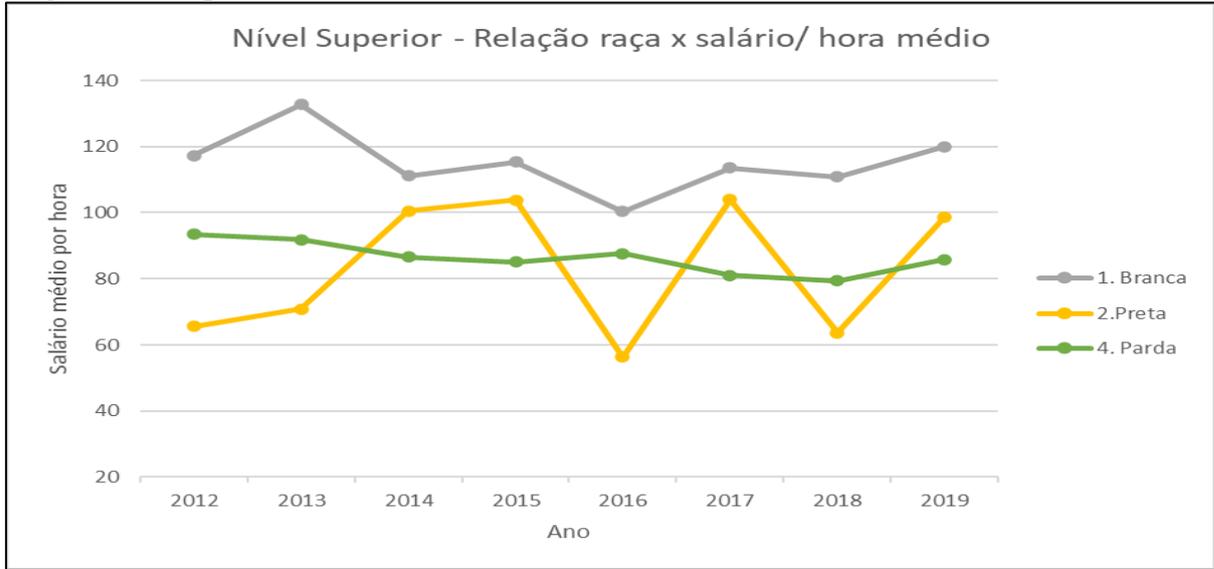
Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	76,62	93,43	82,92	93,75	90,39	106,16	106,59	119,96
2.Preta	42,90	49,87	75,01	84,39	50,77	97,19	61,27	98,74
4.Parda	61,12	64,68	64,64	69,12	78,96	75,78	76,34	85,82
Incluindo os efeitos da inflação do período								
Com deflatores	1,53	1,42	1,34	1,23	1,11	1,07	1,04	1,00
Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	117,23	132,67	111,11	115,31	100,33	113,59	110,85	119,96
2.Preta	65,64	70,82	100,51	103,80	56,35	103,99	63,72	98,74
4.Parda	93,51	91,85	86,62	85,02	87,65	81,08	79,39	85,82

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Os salários dos brancos com formação superior continuam maiores que o salários dos pretos e pardos do mesmo nível. Neste intervalo de tempo, os salários dos pretos da amostra alcançaram melhoria significativa saindo de R\$ 65,64/h para R\$ 98,74/h, um ganho de 50,42% no nível salarial. Mesmo assim, usando os dados de 2019, os brancos ganham 21,49 % em média a mais que os pretos e 39,78% a mais que os pardos.

No gráfico 14 visualizamos melhor essas informações ao longo dos anos, onde os brancos predominam com salários maiores que pretos e pardos.

Gráfico 14 – Evolução do salário/hora médio para pessoas com nível superior completo ao longo dos anos por etnia - Com deflator



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Na tabela 18 calculamos a razão salarial com base nas tabelas 15 e 16 de modo a encontrarmos um fator que ponderasse a diferença salarial entre as raças nos últimos anos. Identificamos que com nível médio, um preto ganha 87% do salário de um branco e um pardo 89% de um salário de um branco. Quando partimos para o nível superior essa diferença aumenta mais ainda. Um preto ganha 70% do salário de um branco e um pardo 73% deste salário.

Tabela 18 – Razão do salário de pretos e pardos com os salários dos brancos no nível médio e superior

No nível médio									
Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
1. Branca	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2. Preta	0,90	0,87	0,88	0,94	0,83	0,92	0,86	0,84	0,87
4. Parda	0,90	0,89	0,96	0,81	0,90	0,95	0,87	0,89	0,89
No nível superior									
Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
1. Branca	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2. Preta	0,56	0,53	0,90	0,90	0,56	0,92	0,57	0,82	0,70
4. Parda	0,80	0,69	0,78	0,74	0,87	0,71	0,72	0,72	0,73

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

É interessante notar neste caso, uma pequena gradação na cor, pois os pardos ganham um pouquinho acima dos pretos, mesmo assim com salários inferiores em relação aos brancos.

Na tabela 19 fizemos a razão salarial entre o nível superior e o nível médio por raça usando dados da tabela 17. Verificamos que ao longo dos anos um branco com nível superior

em média ganha 3 vezes mais que um branco com nível médio. Com pretos e pardos esse fator de valorização do salário é menor. Um preto multiplica seu salário em 2,25 vezes e um pardo multiplica em 2,46 vezes seu ganho salarial com o nível superior.

Tabela 19 – Razão Salarial Nível Superior/ Nível médio por raça

Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
1.Branca	3,01	3,35	2,96	2,55	2,55	3,03	3,00	3,25	3,00
2.Preta	1,86	2,06	3,05	2,44	1,73	3,01	2,01	3,20	2,25
4.Parda	2,68	2,60	2,41	2,33	2,46	2,28	2,46	2,61	2,46

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

É interessante notar mais uma vez o efeito da graduação na cor onde o pardo potencializa seu salário um pouquinho mais que o preto com o ensino superior. O ganho salarial de um branco com ensino superior é bem maior do que o de pretos e pardos.

A Pnad até 2012 distribuiu as faixas salariais em 9, a partir de 2013 distribuiu em 8 faixas. A fim de unificarmos as informações de maneira prática fixamos as faixas salariais em 5 níveis conforme a Tabela 20.

Tabela 20 – Quadro de faixa salarial

Faixa	Salário
Faixa salarial 1	de 0 a 1/2 Salário-mínimo
Faixa salarial 2	de 1/2 a 1 Salário-mínimo
Faixa salarial 3	de 1 a 2 Salários-mínimos
Faixa salarial 4	de 2 a 3 Salários-mínimos
Faixa salarial 5	de 3 a 5 Salários-mínimos
Faixa salarial 6	mais de 5 Salários-mínimos

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nas tabelas 21 a 26 investigamos a distribuição de renda da população economicamente ativa do Estado do Ceará.

Tabela 21 – Distribuição de cor por faixa salarial 1 (%)

Cor ou raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	26,49	25,38	24,73	23,67	20,69	19,68	20,10	19,23
2.Preta	3,97	4,00	3,58	4,13	4,83	5,07	4,55	5,43
3.Amarela	0,14	0,22	0,05	0,25	0,18	0,14	0,35	0,47
4.Parda	69,31	70,26	71,48	71,38	74,03	74,80	74,87	74,59
5.Indígena	0,09	0,14	0,16	0,56	0,26	0,32	0,13	0,28
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Tabela 22 – Distribuição de cor por faixa salarial 2 (%)

Cor ou raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	31,50	29,29	30,89	28,01	24,24	22,48	22,92	22,73
2.Preta	4,27	4,09	4,23	4,83	4,77	4,97	5,91	5,45
3.Amarela	0,19	0,10	0,03	0,17	0,28	0,14	0,21	0,34
4.Parda	63,82	66,19	64,55	66,86	70,32	72,06	70,34	71,14
5.Indígena	0,21	0,33	0,30	0,14	0,38	0,35	0,61	0,34
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Tabela 23 – Distribuição de cor por faixa salarial 3 (%)

Cor ou raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	41,17	36,95	36,16	34,91	26,19	27,18	25,61	25,88
2.Preta	4,63	3,80	5,19	4,20	3,89	5,51	4,91	4,85
3.Amarela	0,30	0,14	0,10	0,11	0,20	0,20	0,16	0,37
4.Parda	53,60	59,00	58,29	60,60	69,51	66,67	68,95	68,05
5.Indígena	0,30	0,11	0,26	0,18	0,20	0,44	0,37	0,84
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Tabela 24 – Distribuição de cor por faixa salarial 4 (%)

Cor ou raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	48,72	41,44	48,54	40,03	36,17	33,62	31,60	34,00
2.Preta	2,26	3,84	3,64	2,73	1,70	5,29	3,68	4,57
3.Amarela	0,30	0,96	-	0,85	0,57	0,21	0,22	0,37
4.Parda	48,42	52,80	47,67	56,22	61,36	60,68	64,50	60,69
5.Indígena	0,30	0,96	0,15	0,17	0,19	0,21	-	0,37
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Tabela 25 – Distribuição de cor por faixa salarial 5 (%)

Cor ou raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	56,28	47,43	51,17	43,63	43,58	39,20	37,64	36,90
2.Preta	3,64	4,07	2,10	2,55	4,47	3,09	4,49	3,48
3.Amarela	-	0,27	-	0,28	-	-	0,28	0,53
4.Parda	40,08	47,15	46,26	53,26	51,12	57,41	57,30	58,82
5.Indígena	-	1,08	0,47	0,28	0,84	0,31	0,28	0,27
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

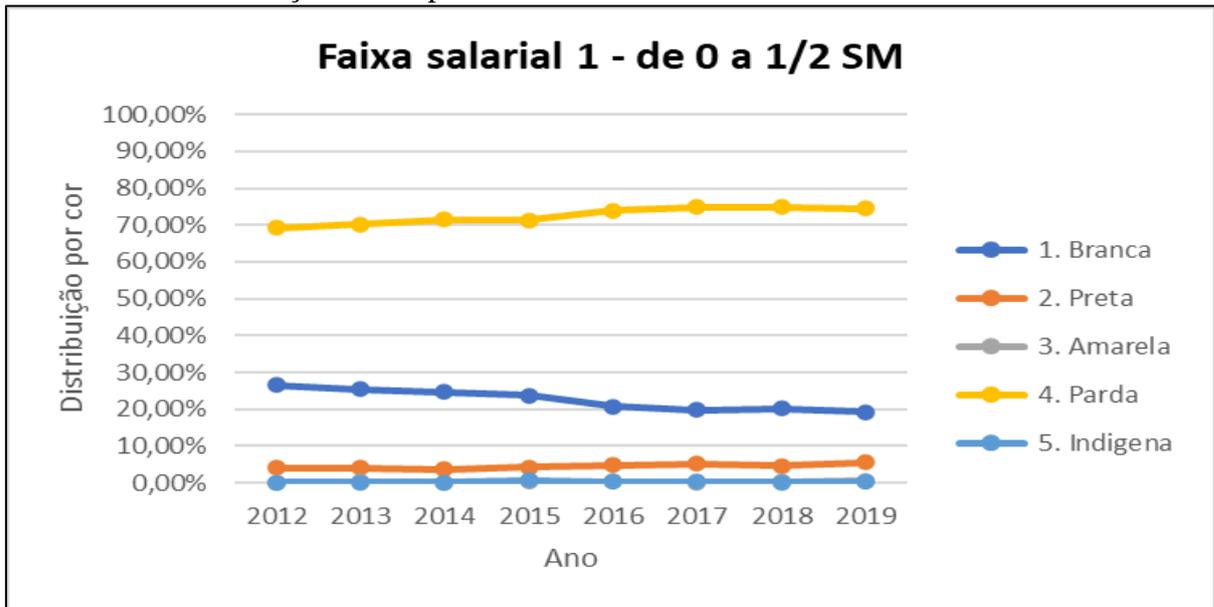
Tabela 26 – Distribuição de cor por faixa salarial 6 (%)

Cor ou raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.Branca	61,73	60,51	62,36	59,66	55,93	55,60	50,49	50,83
2.Preta	1,96	2,55	1,48	2,10	3,81	3,02	2,61	3,96
3.Amarela	-	0,32	0,37	-	0,85	0,43	0,33	0,33
4.Parda	36,31	35,99	35,79	37,82	39,41	40,52	46,58	44,55
5.Indígena	-	0,64	-	0,42	-	0,43	-	0,33
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Conforme as tabelas 21 a 26, à medida que aumenta a faixa salarial, mais branca vai ficando a população. Após a implantação da Lei 12.711 essa diferença vem diminuindo ano a ano, principalmente nas faixas mais altas, acima de 5 salários-mínimos. Nos gráficos 15 a 20 ilustramos melhor estas diferenças.

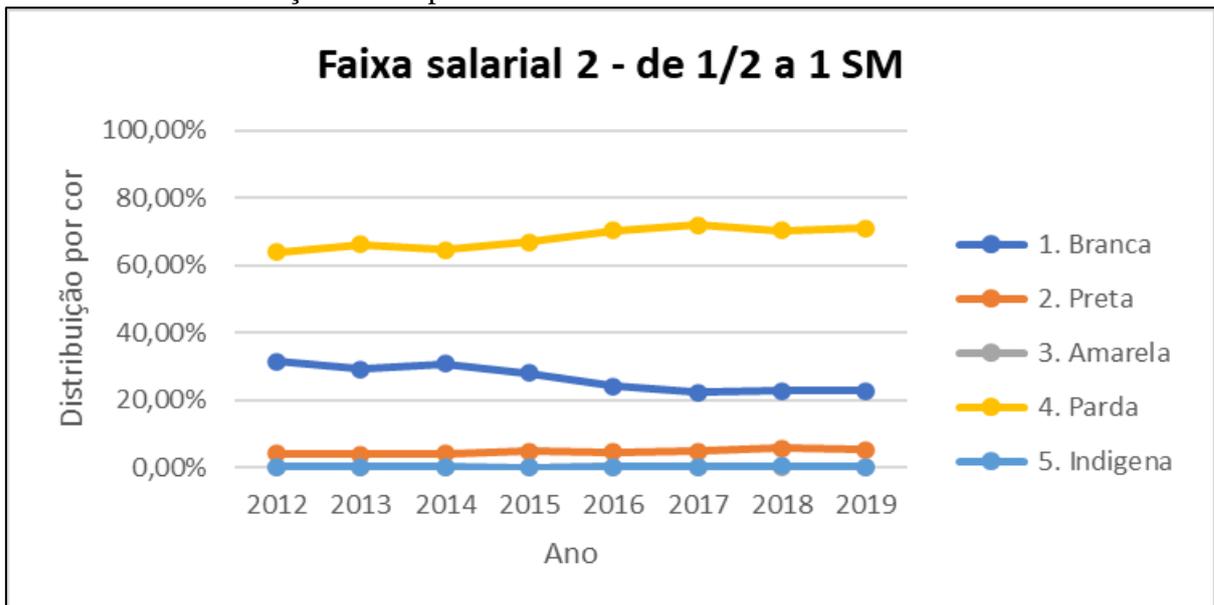
Gráfico 15 – Distribuição de cor por faixa salarial 1



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Verifica-se a predominância de pretos e pardos na faixa salarial mais baixa.

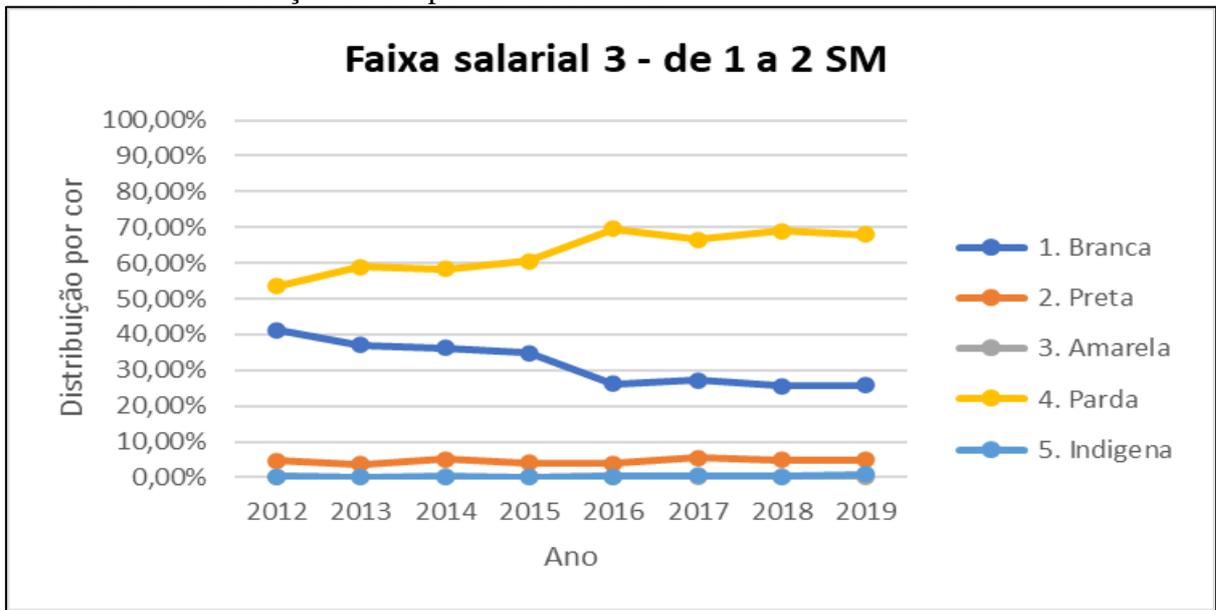
Gráfico 16 – Distribuição de cor por faixa salarial 2



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

A diferença diminui um pouco na faixa 2.

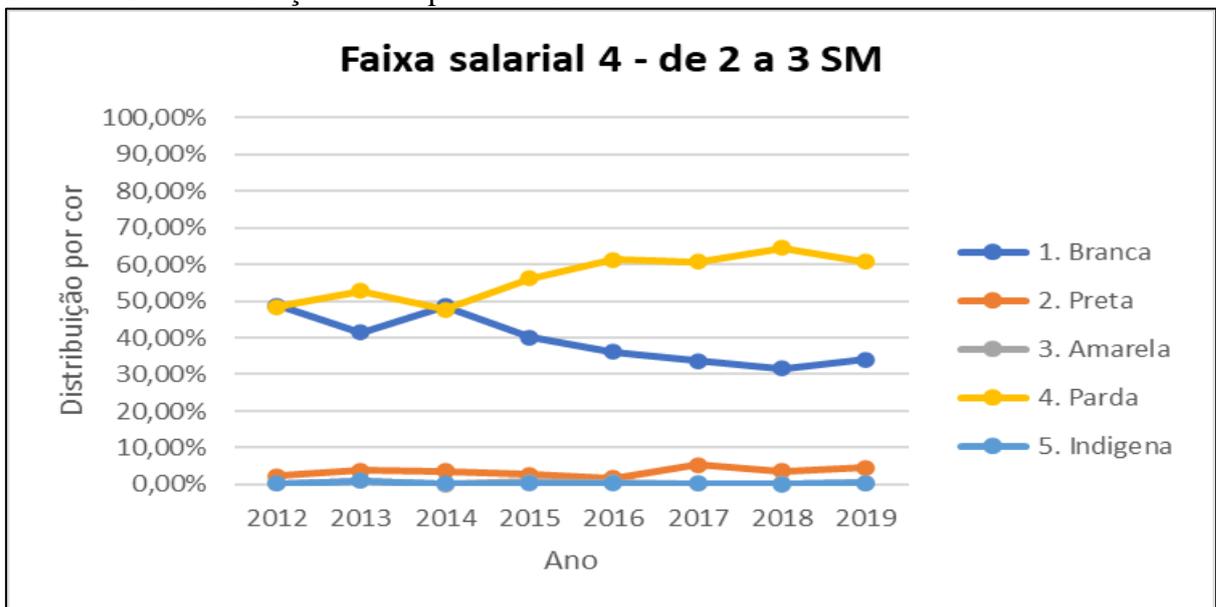
Gráfico 17 – Distribuição de cor por faixa salarial 3



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Começa uma melhoria, mais acentuada a partir de 2015.

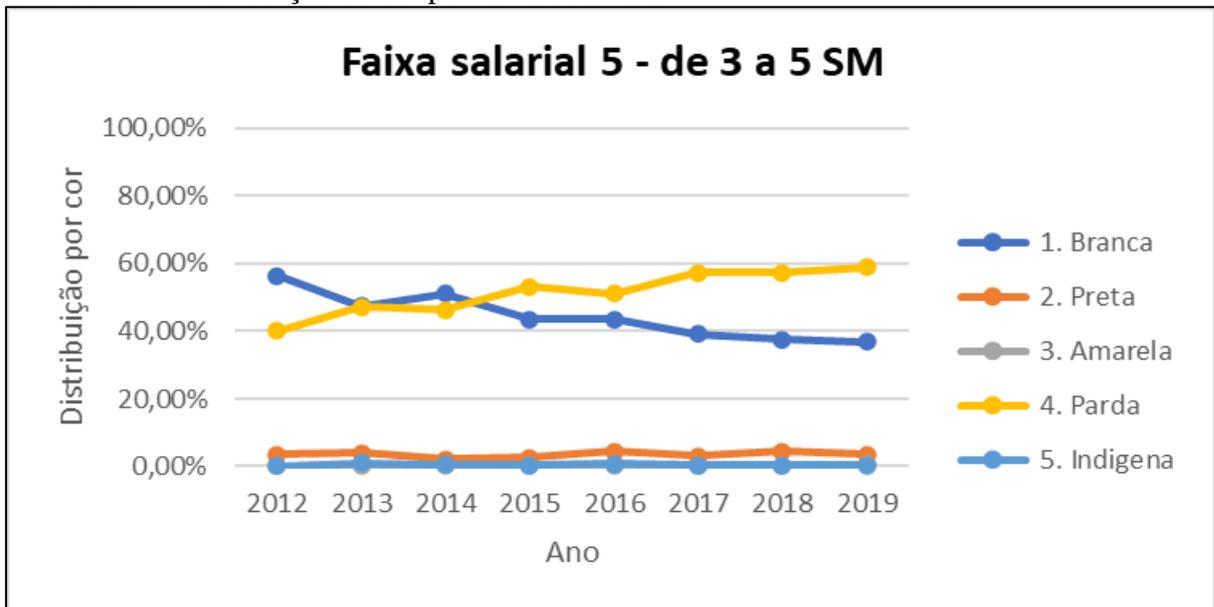
Gráfico 18 – Distribuição de cor por faixa salarial 4



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Nas faixas salariais 3 e 4, nota-se uma melhoria na representação dos pretos e pardos.

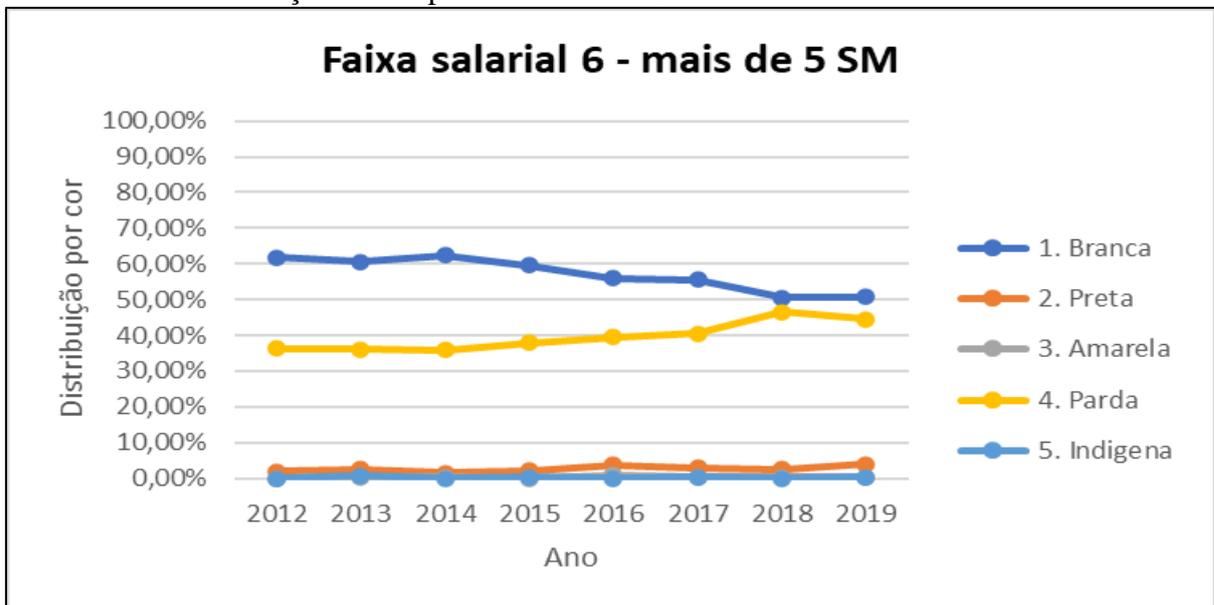
Gráfico 19 – Distribuição de cor por faixa salarial 5



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Na faixa 5, nota-se que em 2012, os brancos eram maioria nesta faixa de renda, a partir de 2015 houve melhoria para pretos e pardos.

Gráfico 20 – Distribuição de cor por faixa salarial 6



Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE.

Na faixa 6, houve diminuição na diferença na representação étnica, mas os brancos continuam sendo a maioria na faixa mais elevada de renda no Estado do Ceará.

5.1.4 Análise utilizando o IER

Fizemos a análise do IER no nível médio, superior e no mestrado/doutorado com recortes nos anos de 2008, 2015 e 2019. Os resultados estão na tabela 27.

Tabela 27 – Cálculo do IER no Estado do Ceará por grau de instrução

Grau de instrução	2008	2015	2019	Descrição
Nível médio	-0,0530	-0,0199	0,0035	Equilíbrio
Nível Superior	-0,3681	-0,3523	-0,3791	Dominância branca
Mestrado/Doutorado	-0,7217	-0,3169	-0,6540	Dominância branca

Fonte: Elaborada pelo autor.

Vemos que no nível médio prevalece o equilíbrio, variando o IER de -0,0530 para 0,0035 durante o período, onde a proximidade de zero significaria um equilíbrio perfeito. No nível superior, de 2008 a 2019, a variação não foi significativa, de -0,3681 para -0,3791, prevalecendo a dominância branca. No mestrado/doutorado prevalece a dominância branca, mas com uma pequena melhora no indicador com um pico semelhante de melhoria em 2015 em conformidade com a informação do Gráfico 13 deste trabalho, mas com retrocesso posterior iniciando com um indicador de -0,7217 em 2008 para -0,6540 em 2019.

O efeito no nível superior não parece significativo. Frisamos aqui que houve aumento também dos autodeclarados pretos e pardos e diminuição dos autodeclarados brancos, visivelmente notado na tabela 6. Esse aumento nas proporções da autodeclaração pode ter causado esse efeito. Por esse indicador não houve melhoria no período analisado.

Quando utilizamos o critério de faixa salarial conforme a tabela 20, usando os anos de 2012 e 2019 como referência, temos o resultado na Tabela 28.

Tabela 28 – Cálculo o IER no Estado do Ceará por faixa salarial

Faixa salarial	2012	2019	Descrição
Faixa salarial 1	0,1743	0,1925	Equilíbrio
Faixa salarial 2	0,0292	0,0830	Equilíbrio
Faixa salarial 3	-0,1947	-0,0265	Equilíbrio
Faixa salarial 4	-0,3459	-0,2281	Dominância branca
Faixa salarial 5	-0,4708	-0,2977	Dominância branca
Faixa salarial 6	-0,5598	-0,5669	Dominância branca

Fonte: Elaborada pelo autor.

Ao analisarmos a tabela, apesar do equilíbrio presente nas faixas 1, 2 e 3, na faixa 1 houve pequeno aumento de representação negra, com o IER variando de 0,1743 para 0,1925, bem próxima de 0,2, que seria o limite para a dominância negra e parda. Na faixa salarial 3 em 2012 o indicador de -0,1947, estaria bem próximo de -0,2 que indicaria dominância branca,

houve melhora nessa faixa em 2019, pois o indicador -0,0265 se aproximou mais do zero. Isso corrobora o resultado do gráfico 18. Nas faixas salariais 4 e 5 apesar da dominância branca houve melhorias nos indicadores no período -0,3459 para -0,2281 e de -0,4708 para -0,2977, mais próximos de -0,2, onde ficaria a faixa de equilíbrio. Isso vai de encontro aos resultados dos gráficos 19 a 20. Na faixa salarial 6 houve uma pequena variação no indicador para pior de -0,5598 para -0,5669.

Houve sensíveis melhorias no período, mas a dominância branca como esperado, continua nas faixas mais altas de renda.

6 CONCLUSÕES

Observamos que após a Lei 12.711 a composição étnica do nível superior, tornou-se mais próxima a representação da população em geral.

Na pós-graduação, Mestrado e Doutorado houve melhorias, embora numa proporção menor que na graduação.

Observamos que as pessoas com remuneração nas faixas salariais mais baixas predominantemente são pretas e pardas.

Pelo IER todas essas informações foram corroboradas, com exceção dos estudantes com nível superior, onde por esse indicador prevaleceu a predominância branca, sem variações significativas no índice durante o período estudado.

A política já corrigiu algumas distorções, mas esta deve continuar a ser acompanhada de perto e precisa de ações complementares, pois verificamos que a desigualdade ainda permanece na formação dos estudantes, pois não são todos que entram nas universidades que conseguem se formar. No ingresso do mercado de trabalho ainda há diferenças. Nos processos seletivos, quem consegue os cargos mais bem remunerados, sejam no serviço público ou na iniciativa privada, ainda na maioria são da etnia branca. Os mais altos salários ainda pertencem aos brancos, no Estado do Ceará, bem como provavelmente no país como um todo. Dependendo da Região ou Estado, haverá uma proporção maior ou menor nestas diferenças. Verificamos que mesmo pessoas com mesma qualificação técnica e grau de instrução, apresenta níveis salariais diferentes dependendo de sua cor.

Há muito ainda a ser feito para que tenhamos uma sociedade verdadeira justa e igualitária. É um dever constitucional do Estado brasileiro, garantir a igualdade entre os cidadãos, independente de religião, raça, gênero, sendo as políticas afirmativas e de inclusão social, fundamentais para que o preceito constitucional seja mantido e posto em prática nas diversas esferas do poder público.

Essa importante política afirmativa, não deve só ser mantida, como perpetuada por mais tempo, pois precisa de aprimoramentos, para que o nível superior, as universidades e o mercado de trabalho, realmente espelhe a real composição da sociedade brasileira, e que a democracia e igualdade de oportunidades funcione de fato como deve ser.

Sugerimos como extensão deste estudo a análise por cada Estado da Federação ou agregar por região (Norte, Sul, Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste), pois a composição étnica da população sofrerá variação entre brancos, pretos, pardos, amarelos e indígenas de acordo com

o Estado ou região a ser estudada. Também pode haver Estados ou regiões cujo efeito da Lei 12.711, foi maior ou menor que o esperado.

Outra sugestão é o estudo dos fatores específicos e ações complementares para que o efeito se estenda não só para a graduação, mas também para a conclusão, a pós-graduação e o ingresso no mercado de trabalho, seja na esfera pública ou privada, da população preta, parda e indígenas que por séculos foram sempre tratados como cidadãos de segunda classe.

REFERÊNCIAS

ANDIFES condena projeto que estabelece cotas sociais e raciais por entender que fere autonomia universitária. **Senado Notícias**, 2009. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2009/04/01/andifes-condena-projeto-que-estabelece-cotas-sociais-e-raciais-por-entender-que-fere-autonomia-universitaria>>.

ARAÚJO, I. E. de. **Análise socioeconômica das qualidades de cotas para negros na Universidade de Brasília**. 2013. 131 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia do Setor Público) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ARAÚJO, Adriana C. **Lei de cotas na Universidade Federal Do Ceará (UFC): avaliação dos seus impactos**. 2021. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

CALBINO, Daniel; XAVIER, Weslei Silva; SABINO, Geruza de Fátima Tomé. 17 anos das políticas de cotas: um balanço dos desempenhos acadêmicos nas universidades federais. **Rev. Tempos Espaços Educ.**, v.13, n. 32, e-13235, jan./dez.2020. Disponível em: <<https://doi.10.24109/9786558010531.ceppe.v6.5384>>.

CAMPOS, L. C.; MACHADO, T. R. B.; MIRANDA, G. J.; COSTA, P. S. Cotas Sociais, Ações Afirmativas e Evasão no Ensino Superior: Análise Empírica em uma Universidade Pública Brasileira. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 28, p. 27-42, 2017. ISSN 1808-057X. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Gilberto-Miranda/publication/280729373_Cotas_Sociais_Acoes_Afirmativas_e_Evasao_no_Ensino_Superior_Analise_Empirica_em_uma_Universidade_Publica_Brasileira/links/55c35b0708aea2d9bdc05ac2/Cotas-Sociais-Acoes-Afirmativas-e-Evasao-no-Ensino-Superior-Analise-Empirica-em-uma-Universidade-Publica-Brasileira.pdf>.

CARDOSO, Claudete Batista. **Efeitos da política de cotas na Universidade de Brasília: uma análise do rendimento e da evasão**. 2008. 134 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

CIMINO, Leonardo de Souza; SANTOS, Everthon Valadão dos; CARVALHO, Lilian Amaral de. Análise do desempenho acadêmico entre alunos cotistas e não cotistas do IFMG - campus Congonhas e Formiga. **Dialogia**, São Paulo, n. 41, p. 1-18, e20206, maio/ago. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.5585/414.2022.20206>>.

COTAS raciais, um erro. **Na Mídia**, 2012. Disponível em: <<https://www.andifes.org.br/?p=13021>>.

DEIXA o preto estudar. **Revista O Viés**, 2012. Disponível em: <<https://www.revistaovies.com/2012/08/17/deixa-o-preto-estudar/>>.

ESCOLAS particulares vão à Justiça contra lei de cotas. **Revista Exame**, 2012. Disponível em: <<https://exame.com/brasil/escolas-particulares-va-o-a-justica-contr-lei-de-cotas/>>.

ESTUDANTES de escolas particulares protestam contra cotas nas Universidades. **A Redação**, Goiânia, 2012. Disponível em:

<<https://www.aredacao.com.br/noticias/17200/estudantes-de-escolas-particulares-protestam-contra-cotas-nas-universidades>>.

FILHO, Penildon Silva. **Políticas de Ação Afirmativa na Educação Brasileira: Estudo de caso do programa de reserva de vagas para o ingresso na Universidade Federal da Bahia.** 2008. Tese (Doutorado) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

FIRPO, S.; FRANÇA, M.; RODRIGUES, L. C. **Índice de Equilíbrio Racial: Uma proposta de mensuração da desigualdade racial entre e dentro das categorias ocupacionais.** Artigo publicado no site insper.edu. 2020.

GALVÃO, Eduardo Aires Berbert. **Cotas raciais como política de admissão UERJ, UnB e o caso da UFG.** 2009. 140f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, 2009.

GODOI, Marciano Seabra de; SANTOS, Maria Angélica dos. Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento. **Revista de Informação Legislativa: RIL**, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 11-35, jan./mar.2021.

Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p11>.

IBGE. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. **Tabela 2094.** Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2094#/n1/all/n2/all/n3/all/v/1000093/p/last%201/c86/allxt/c133/0/d/v1000093%201/l/v,p+c86,t+c133/resultado>>.

IBGE. **Cor ou raça.** IBGE Educa - Conheça o Brasil – População. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>>.

LIMA, Ari. A legitimação do intelectual negro no meio acadêmico brasileiro: negação de inferioridade, confronto ou assimilação intelectual? **Afro-ásia**, n. 25-26, 2001.

MACHADO, Ralph. Proposta estabelece cotas para ingresso em programas federais de pós-graduação. **Agência Câmara de Notícias: Portal da Câmara dos Deputados**, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/693803-proposta-estabelece-cotas-para-ingresso-em-programas-federais-de-pos-graduacao/>>.

MARCHESINI, Lucas; LIMA, Rafaela. Estudantes negros já são 47,4% dos matriculados em universidades federais. **Metrópoles**, 2020. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/estudantes-negros-ja-sao-474-dos-matriculados-em-universidades-federais>>.

MATTA, Ludimila Gonçalves da. **Da democracia a ação afirmativa: o caso da Universidade Estadual do Norte Fluminense.** 2005. 129f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2005.

MESQUITA, Florêncio. Alunos de escolas particulares do Amazonas protestam contra lei das cotas. **Jornal A Crítica**, 2012. Disponível em: <<https://www.acritica.com/alunos-de-escolas-particulares-do-amazonas-protestam-contra-lei-das-cotas-1.143451>>.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Inep - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior – Graduação**. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>>.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. **Microdados**. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/microdados>>.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. **Enade** – Microdados do Enade. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/microdados/enade>>.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa no ensino superior: entre a excelência e justiça racial. **Educação & sociedade**, Campinas, v. 25, n. 88, p. 757-776, out. 2004.

MOEHLECKE, Sabrina. Democratização e integração racial: a experiência de ação afirmativa nos Estados Unidos. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 27., 2004, Caxambu-MG. **Anais...** Caxambu: ANPED, 2004. Disponível em: <<https://www.anped.org.br/sites/default/files/t0314.pdf>>.

PAIVA FRANCO, Ana Maria; OLIVEIRA, Kleber Fernandes; ESPERIDIÃO, Fernanda. A lei de cotas no ensino superior: testando a hipótese de incompatibilidade no caso da universidade federal de Sergipe. **Regae - Revista de Gestão e Avaliação em Educação Santa Maria**, v. 10, n. 19, 2021.

PERIA, Michele. **Ação afirmativa**: Um estudo sobre a reserva de vagas para negros nas universidades públicas brasileiras. O caso do Estado do Rio de Janeiro. 2004. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004a.

QUATRO pontos sobre a revisão da política de cotas em 2022. **Nexo Jornal**, Políticas Públicas, 2021. Disponível em: <<https://pp.nexojornal.com.br/perguntas-que-a-ciencia-ja-respondeu/2021/4-pontos-sobre-a-revis%C3%A3o-da-pol%C3%ADtica-de-cotas-em-2022>>.

QUEIROZ, Zandra Cristina Lima Silva; MIRANDA, Gilberto José; TAVARES, Marcelo; FREITAS, Sheizi Calheira de. A lei de cotas na perspectiva do desempenho acadêmico na Universidade Federal de Uberlândia. **Rev. bras. Estud. pedagog.** (online), Brasília, v. 96, n. 243, p. 299-320, maio/ago. 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S2176-6681/339112863>>.

RETRATOS A REVISTA DO IBGE. Rio de Janeiro: IBGE, n. 11, mai. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/17eac9b7a875c68c1b2d1a98c80414c9.pdf>.

ROCHA, Liliane. A ausência de negros nas empresas é uma questão de renda ou racismo estrutural? **Época Negócios**, 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2020/01/ausencia-de-negros-nas-empresas-e-uma-questao-de-renda-ou-racismo-estrutural.html>>.

SANTOS, M. **Cotas para alunos de escolas públicas dividem meio universitário**. Artigo publicado no site DW made for minds, 2012. Disponível em: <<https://www.dw.com/pt-br/cotas-para-alunos-de-escolas-p%C3%BAblicas-dividem-comunidade-universit%C3%A1ria-brasileira/a-16175168>>.

SANTOS, Priscila Soares dos. **Cotas raciais, uma análise empregando o Enade 2016 a 2018 à luz da economia da educação**. 2021. 97f. Dissertação (Mestrado em Economia e Desenvolvimento) – Programa de Pós-graduação em Economia e Desenvolvimento, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade de Santa Maria, Santa Maria – RS, 2021.

SAVI, Claudinéia Lucion; BERNARTT, Maria de Lourdes; MELLO, Nilvania Aparecida de. Cotas raciais na Universidade: estudo de caso sobre o acesso à Educação superior em uma Instituição Federal. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 17, e18749, p. 1-20, 2022. Disponível em: <<https://revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa>>.

SENKEVICS, Adriano Souza. **Cor ou raça nas instituições federais de ensino superior: explorando propostas para o monitoramento da Lei de Cotas**. Série Documental. Textos para Discussão. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017. 60 p.

SENKEVICS, Adriano Souza; MELLO, Ursula Mattioli. Balanço dos dez anos da política federal de cotas na educação superior (Lei nº 12.711/2012). **Caderno de estudos e pesquisas em políticas educacionais**, v. 6, p. 209 a 232, 2022. Disponível em: <<https://doi.10.24109/9786558010531.ceppe.v6.5384>>.

SESTREM, Gabriel. Lei de cotas em universidades será revista em 2022. Medida deve ser renovada? **Gazeta do Povo**, Paraná, Caderno Educação, 2022. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/lei-de-cotas-universidades-revisao-em-2022/>>.

SILVA, Tatiana Dias. **Ação afirmativa e população negra na educação superior: acesso e perfil discente**. Textos para discussão 2569. Rio de Janeiro: IPEA, Jun. 2020.

SILVA, Luís Felipe Oliveira Alves da.; FERREIRA, André.; TEODORO, Pítias.; SILVA, Yury Vasconcellos da. Ações afirmativas na educação superior e mobilidade social: Um estudo de campo. **Revista Actualidades Investigativas en Educación**, v. 22, n., 2, p. 1-29, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.15517/aie.v22i2.48876>>.

TANCREDI, Silvia. Lei de Cotas. **Brasil Escola**, 2012. Disponível em: <<https://vestibular.brasile scola.uol.com.br/cotas/lei-das-cotas.htm>>.

TENENTE, Luiza. Cotas em mestrado e doutorado dobram em 3 anos, mas bolsas congeladas e provas de idiomas são desafios para candidatos. **G1: Portal de Notícias da Globo**, Caderno de Educação, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2022/06/12/cotas-em-mestrado-e-doutorado-dobram-em-3-anos-mas-bolsas-congeladas-e-provas-de-idiomas-sao-desafios-para-candidatos.ghtml>>.

TRÓPIA, Patrícia Vieira (Coord.). Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES – 2018. **Relatório Executivo**, Uberlândia: Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior / Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Estudantis, 2019. Disponível em:

<<http://www.fonaprace.andifes.org.br/site/wp-content/uploads/2019/06/V-Pesquisa-do-Perfil-Socioecono%CC%82mico-dos-Estudantes-de-Graduac%CC%A7a%CC%83o-das-U.pdf>>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Os 10 mitos sobre as cotas.** Inclusão Social: Um debate necessário? Disponível em: <<https://www.ufmg.br/inclusaosocial/?p=53>>.

VIEIRA JUNIOR, Herval de Souza. **Contribuição à análise da aplicação da política de cotas raciais no Ensino superior.** 2019. 129f. Dissertação (Mestrado em Política Social e Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. 2019.

WOODWARD, C. V. Freedom & the universities. **The New York Review**, p. 33, 18 jul. 1991.