

Ações afirmativas e diversidade na pós-graduação

Thiago Marrara

Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (USP). Ph.D. in Public Law pela Ludwig Maximilians Universität (LMU)- Munique, Alemanha.

E-mail: marrara@usp.br

Gustavo Gil Gasiola

Bolsista de iniciação científica – Pibic/CNPq. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (USP).

E-mail: gggasiola@gmail.com

international declarations, as the World Declaration on Higher Education and the Copenhagen Declaration on Social Development.

Keywords

Postgraduate education. Affirmative actions. Diversity. Brazil.

Resumo

O presente ensaio examina a aplicação de discriminação positiva em processos seletivos de pós-graduação, exemplificando-a com três programas brasileiros na área de direitos humanos. Com isso, pretende-se verificar como tais medidas podem beneficiar a educação em pós-graduação e pesquisa, bem como se elas são capazes de contribuir diretamente para o desenvolvimento social em países caracterizados por alto grau de marginalização e contraste socioeconômico. Além disso, o ensaio traz considerações sobre a compatibilidade das ações afirmativas com declarações internacionais, tal como a Declaração Mundial de Educação Superior e a Declaração de Copenhague sobre Desenvolvimento Social.

Palavras-chave

Pós-graduação. Ações afirmativas. Diversidade. Brasil.

Affirmative actions and diversity on postgraduation

Abstract

This essay examines the application of positive discrimination in admission procedures in postgraduate courses, taking as examples some aspects of three projects in the field of Human Rights. It intends to verify how such measures may benefit postgraduate education and research, as well as if they can directly contribute to the social development of countries characterized by a higher degree of marginalization and socioeconomic contrast. It brings furthermore some final considerations about the compatibility of positive discrimination with

INTRODUÇÃO

O presente ensaio objetiva apontar os potenciais efeitos positivos de uma aplicação mais ampla de ações afirmativas¹ para o desenvolvimento social. Levar-se-ão em conta práticas de discriminações positivas, tais como as adotadas por três universidades públicas brasileiras na área de direitos humanos. A originalidade de tais medidas reside no fato de que estão sendo usadas durante o processo de admissão para os programas de pós-graduação (mestrado e doutorado).

No decorrer das seguintes considerações, expostas sob um ponto de vista mais teórico, busca-se debater, basicamente, se o amplo uso de ações afirmativas em pesquisa e educação superior é capaz de colaborar com os resultados esperados de pesquisas de pós-graduação e, indiretamente, para o desenvolvimento dos países caracterizados por alto índice de marginalização e de diversidade socioeconômica.

¹ As expressões ações afirmativas, ações positivas e discriminação positiva serão aqui empregadas como sinônimas. Alguns autores, entretanto, argumentam que ações positivas e ações afirmativas são conceitualmente diferentes. Nesse sentido, CARUSO (2003, p. 341-342) afirma que “the alleged distinction lies in the fact that positive action is conceptually in tune with the principle of equality, while affirmative action is not. Positive action aims at leveling the field for all players. It favors traditionally discriminated categories of individuals by allowing them to compete on an equal footing, but it does not promise them victory”.

A fim de atingir os mencionados objetivos, o artigo inclui, primeiramente, breve apresentação das ações afirmativas utilizadas em três programas de pós-graduação no Brasil, seguida pela discussão sobre os efeitos positivos diretos que a diversidade humana é capaz de gerar na produção de pesquisa. Além disso, traz algumas considerações acerca da relação entre ações afirmativas, diversidade e desenvolvimento social. Finalmente, são abordadas algumas preocupações com respeito à compatibilidade da discriminação positiva ante declarações que a comunidade internacional vem adotando.

Esses tópicos são desenvolvidos sob os seguintes pressupostos: 1) culturas e experiências pessoais influenciam todo tipo de instituição de ensino e também os processos de decisão e de criação de políticas públicas; 2) os níveis superiores de educação são responsáveis pela formação de cidadãos e líderes, aqui entendidos como indivíduos capazes de mudar a realidade social através de suas palavras e ações; 3) muitos grupos sociais não estão devidamente representados nas instituições de ensino, especialmente nos níveis superiores, o que demanda mecanismos para estimular variedade humana nesses ambientes.

Uma ponte entre educação (incluindo a pesquisa), diversidade e desenvolvimento social, entendido aqui como a melhoria das condições de bem-estar para todos os grupos dentro de certa sociedade,² deve ser constituída com base nestes três pressupostos. Vejamos.

² De acordo com a *Declaração de Copenhague sobre Desenvolvimento Social* (doravante Declaração de Copenhague), publicada em março de 1995, como resultado da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável organizado pelas Nações Unidas, desenvolvimento social pressupõe o incremento na qualidade de vida de todas as pessoas, ou melhor, “it requires democratic institutions, respect for all human rights and fundamental freedoms, increased and equal economic opportunities, the rule of law, the promotion of respect for cultural diversity and the rights of persons belonging to minorities, and an active involvement of civil society” (ONU, parágrafo 7).

ACÇÕES AFIRMATIVAS E PESQUISA NO BRASIL

Em 2005, as faculdades de direito de três universidades públicas brasileiras, a Universidade de São Paulo, a Universidade Federal do Pará e a Universidade Federal da Paraíba (doravante USP, UFPA e UFPB, respectivamente) fundaram centros de pesquisa e pós-graduação no campo de direitos humanos. Um dos focos mais relevantes desses centros é o de analisar, discutir e propor soluções para questões relacionadas à exclusão social.

Em coerência com a sociedade pluralista na qual estão inseridos tais centros, decidiu-se que deveriam ser aplicadas ações afirmativas para a seleção de seus pesquisadores (estudantes de pós-graduação). Nessa linha, a USP aprovou um sistema de pontuação,³ o qual privilegia candidatos deficientes, negros e indígenas, bem como aqueles que vivem abaixo dos padrões socioeconômicos médios.⁴ Do outro lado, UFPB adotou quotas para negros e pessoas com deficiência.⁵

Todas essas medidas são restritas aos programas de pós-graduação em direitos humanos e, de modo geral, não excluem as fases tradicionais dos processos de admissão de candidatos, baseadas na

³ Em 2005, 30% do número total de vagas para novos cursos de doutorado e mestrado no campo de Direitos Humanos criado na Faculdade de Direito da USP foram direcionadas para candidatos pertencentes a “grupos vulneráveis”, p. ex., índios, negros, indivíduos deficientes e os que enfrentam dificuldades sócioeconômicas. No sentido de convergir as ações afirmativas ao princípio que determina padrões mínimos de qualidade na educação superior, previsto no artigo 206, VII, da Constituição Federal de 1988, todos os candidatos, incluindo aqueles dos grupos vulneráveis, devem realizar exames específicos para provar seus conhecimentos em questões legais como pré-requisito para ingressar no programa.

⁴ A definição de marginalização socioeconômica varia de acordo com fatores temporais e espaciais. No EUA, o conceito foi tratado, entre outros, por CUNNINGHAM, LOURY e SKRENTNY (2002, p. 846).

⁵ A UFPB reservou quase 40% das suas vagas (12) para candidatos negros e indígenas. A UFPB ofereceu cinco das dezoito vagas para pessoas decorrentes de grupos vulneráveis, duas para candidatos negros, duas para candidatos deficientes e uma para candidatos indígenas. Ambas as universidades exigem que todos os candidatos devam ser aprovados em exames preliminares de admissão, o que demonstra que não há adoção de exceção à meritocracia.

meritocracia. Apesar do seu caráter tênue, esses métodos de seleção atraíram a atenção da opinião pública, uma vez considerados bastante inovadores, além do fato de que dificilmente se compreende a utilidade acadêmica desses métodos nos níveis de mestrado e doutorado.

Na verdade, o propósito implícito da adoção de discriminação positiva no processo de admissão para cursos de graduação e pós-graduação parece ter grande diferença.

Apesar do fato de que, em ambas as situações, as medidas inclusivas aumentam a diversidade no ambiente educacional, elas são principalmente empregadas no nível de graduação como uma ferramenta para combater o acesso desigual aos programas de educação superior. Na graduação, tais métodos vêm sendo utilizados para mitigar os efeitos negativos das discriminações sociais passadas – como geralmente afirmado no Brasil (MUNANGA, 2003, p. 119), na Índia⁶ e nos EUA (CARUSO, 2003, p. 332) – e, em 2012, foram declarados plenamente constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal⁷.

⁶ O principal objetivo da Comissão Manda, estabelecida em 1979, foi definir grupos vulneráveis do ponto de vista social, econômico e educacional na sociedade indiana.

⁷ O julgamento foi prolatado na Arguição de Preceito Fundamental (ADF n. 186), interposta pelo partido “Democratas” (DEM) contra o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UNB (Cespe), o Reitor da UnB, bem como o Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da UnB (Cespe). Resumidamente, a ação foi proposta em julho de 2009 e pedia a declaração de inconstitucionalidade de atos administrativos e normativos da UNB, que instituíram o sistema de cotas. A arguição visava questionar não as ações afirmativas, mas sim as ações afirmativas “racialistas”. Segundo os proponentes, o sistema da universidade ofenderia o princípio da proporcionalidade e da adequação. Liminarmente, pedia a suspensão das matrículas dos aprovados no vestibular 2009, publicando nova lista sem o sistema de cotas. A liminar foi indeferida pelo min. Gilmar Mendes com base na ausência de urgência. Nos dias 25 e 26 de abril de 2012 foi julgado pelo plenário, por unanimidade, a constitucionalidade do sistema de cotas da UnB. A seguir são apontados os principais argumentos por ministro. 1) Ministro-relator Ricardo Lewandowski: as ações afirmativas da UNB formam um ambiente acadêmico plural e diversificado e têm o objetivo de superar distorções sociais historicamente consolidadas. A adoção de critérios objetivos de seleção para ingresso dos cotistas nas universidades deve levar em conta o ganho social que esse processo acarretará na formação de uma sociedade mais fraterna. Não sendo, portanto, desproporcional ou irrazoável o sistema de

cotas. Vota pela improcedência da ação; 2) ministro Fux: seguiu o voto do relator. A Constituição Federal impõe uma reparação de danos pretéritos do país em relação aos negros, com base no artigo 3º, inciso I. Não basta meramente abolir a escravatura e deixar o negro sujeito à sua própria sorte. É preciso que se realizem ações afirmativas, dando ao negro igualdade material em relação à população branca, dentro do princípio jurídico de que é preciso tratar desigualmente os desiguais. Além disso, sustenta que o Estado deve assegurar a todos o acesso aos níveis mais elevados de ensino; 3) ministra Rosa Weber: se a quantidade de brancos e negros pobres fosse aproximada, seria plausível dizer que o fator cor é desimportante. Enquanto as chances dos mais diversos grupos sociais brasileiros, evidenciadas pelas estatísticas, não forem minimamente equilibradas, sustenta não parecer razoável reduzir a desigualdade social brasileira ao critério econômico. Cabe ao Estado adentrar no mundo das relações sociais e corrigir a desigualdade concreta; 4) ministra Carmem Lúcia: as ações afirmativas são uma etapa para corrigir problemas sociais e promover a igualdade. Destaca que o sistema de cotas da UnB é perfeitamente compatível com a Constituição, pois a proporcionalidade e a função social da universidade estão observadas; 5) ministro Joaquim Barbosa: a discriminação reveste-se de uma roupagem competitiva e, aos esforços de uns em prol da concretização da igualdade, contrapõem-se os interesses de outros na manutenção do *status quo*. Ressalta que nenhuma nação obtém o respeito no plano internacional enquanto mantém, no plano interno, grupos populacionais discriminados; 6) ministro Cesar Peluso: declara ser fato histórico incontroverso o déficit educacional e cultural dos negros, desde os primórdios da vida brasileira, em virtude das graves e conhecidas barreiras institucionais do acesso às fontes da educação e da cultura. A sociedade e o Estado são responsáveis pela adoção de políticas públicas que respondam a esse déficit histórico, na tentativa de superar, ao longo do tempo, essa desigualdade material e desfazer essa injustiça histórica de que os negros são vítimas ao longo dos anos. Esclarece que a própria CF traz discriminações positivas. Quanto ao argumento de que é o mérito pessoal que deve ser levado em conta, disse ser necessário reconhecer os obstáculos historicamente opostos aos esforços dos grupos marginalizados, pois sua superação não depende das vítimas da marginalização, mas de terceiros; 7) ministro Gilmar Mendes: o reduzido número de negros na universidade se dá pelo processo histórico de educação deficitária e à “dificuldade quase lotérica” de acesso por meio do vestibular. O critério exclusivamente lotérico poderia criar situações indesejáveis, contudo, votou pela improcedência por ser um sistema pioneiro que está sendo experimentado; 8) ministro Marco Aurélio: sustenta que a meritocracia sem igualdade de pontos de partida é apenas uma forma velada de aristocracia. As ações afirmativas devem ser utilizadas na correção de desigualdades, com a ressalva de que o sistema de cotas deve ser extinto tão logo essas diferenças sejam eliminadas; 9) ministro Celso de Mello: o sistema obedece à CF e aos tratados sobre direitos humanos; 10) ministro Ayres Britto: na CF, o “bem-estar” tem caráter material e se refere à distribuição de riquezas, enquanto a fraternidade, a pluralidade e a ausência de preconceitos vão além da questão material. Mesmo que a discriminação seja histórica, a nação não está pagando pelos erros dos ancestrais, pois ela é multigeracional. Sustenta que o artigo 23, inciso X, entretanto, impõe a todos os entes da Federação combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos.

Diferentemente, nos três cursos de pós-graduação ora observados como exemplo dessas considerações teóricas, os propósitos antidiscriminatórios das ações afirmativas não constituem sua maior justificativa. No entanto, isso não impede que, nos processos de admissão para os cursos de mestrado e doutorado ou mesmo nos processos de seleção de professores, seja utilizada a equidade como critério relevante para a seleção final⁸.

Uma fundamentação compensatória ou antidiscriminatória não parece ser a mais adequada para justificar as ações executadas na pós-graduação – sobretudo na USP, UFPA e UFPB –, uma vez que esse argumento contradiz os objetivos e as tarefas fixadas para os programas de pós-graduação pelas regras do sistema educacional e legal brasileiro. A Constituição Federal de 1988 determina que aos níveis básicos de educação, e não aos mais altos, compete fornecer as noções e condições fundamentais à educação de cidadãos. Independentemente de problemas históricos, no Brasil, não teríamos a possibilidade de utilizar a pós-graduação para a realização de políticas públicas corretivas e compensatórias no campo da educação, nem mesmo implicitamente, sobretudo quando se constata que o baixo acesso de grupos marginalizados aos níveis superiores de educação é, sobretudo, uma decorrência da reduzida qualidade

da educação básica oferecida pelo Estado a grande parte da população.

Por conseguinte, cumpre analisar se haveria e qual seria uma justificação razoável para a instituição de ações afirmativas no nível da pós-graduação.

Longe do que tem acontecido nos cursos de graduação brasileiros, a discriminação positiva em cursos de pós-graduação – tomando como base os programas de direitos humanos – é impulsionada pelo desejo de construir centros de referência científica, tais como os localizados nas Faculdades de Direito da USP, UFPB e UFPA. Com o escopo de estimular a conscientização e debates mais profundos sobre os problemas e as mudanças sociais brasileiras, pareceu necessário promover um ambiente acadêmico plural, composto por professores de diferentes áreas e, principalmente, estudantes-pesquisadores dos mais diferentes grupos sociais e étnicos, cada um trazendo suas experiências pessoais, científicas e culturais.

No intuito de estimular a diversidade no ambiente de pesquisa (salas de aula, bibliotecas e outros espaços de discussão e interação), tenta-se reproduzir, dentro da IES, a pluralidade que caracteriza o território e notadamente a nação. Por meio da construção desse ambiente acadêmico plural, em que estudantes-pesquisadores são confrontados com grande variedade de experiências e pensamentos (em comparação com cursos), os trabalhos acadêmicos e seus resultados podem ser positivamente afetados. Em outras palavras, a diversidade na pós-graduação colaboraria com uma mais profunda e crítica compreensão da sociedade, em benefício de sua modificação através da concepção científica de novos mecanismos de inclusão social.

DIVERSIDADE E SEUS BENEFÍCIOS NO CAMPO DA PESQUISA

Alguns poderiam indagar se há de fato alguma relação entre diversidade humana e resultados científicos ou, no contexto examinado, quais são os benefícios visíveis da diversidade humana para

A diferença entre as políticas afirmativas sociais e raciais se explicita quando se constata “desigualdades dentro das desigualdades”, ou seja, quando uma desigualdade – a econômica, por exemplo – potencializa outra – como a de cor. Daí a necessidade de políticas públicas diferenciadas que reforcem outras políticas públicas e permitam às pessoas transitar em todos os espaços sociais. O ministro Dias Toffoli não participou da votação, pois se declarou impedido.

⁸ Na Suécia, por exemplo, de acordo com o artigo 15 do capítulo 4 da Regulação Sueca sobre Universidades (SUÉCIA, 1993), discriminação positiva pode ser usada por instituições de ensino superior em casos nos quais se pretende promover equidade no local de trabalho ou no preenchimento de certos cargos. Um candidato pertencente a um gênero pouco representado e possuidor de qualificantes suficientes para o cargo pode ser escolhido em preferência a um candidato pertencente ao sexo oposto, que, caso contrário, seria escolhido, desde que não seja muito grande a diferença entre suas respectivas qualificações. Tal regra, entretanto, foi considerada incompatível com o direito comunitário europeu. Veja o caso Abrahamson (C-407/98), julgado pela Corte de Justiça Europeia.

a realização das metas estabelecidas nos programas de pós-graduação.

Especificamente nesse campo de pesquisa, parece haver dois claros efeitos pelo estímulo da diversidade acadêmica. Serão aqui chamados de: *efeitos individuais ou internos* e *efeitos coletivos ou externos*. O primeiro pressupõe a relação entre a experiência pessoal de certo pesquisador e sua pesquisa, enquanto o segundo é baseado na suposição de que a diversidade humana influencia um grupo de pesquisadores no mesmo ambiente de trabalho.

Pressupõe-se aqui que todo pesquisador na área de direitos humanos, como em outros campos, é profundamente influenciado por fatores pessoais. Em outras palavras, ainda que resultados científicos devam ser teoricamente objetivos, os processos que os precedem são, em grande parte, subjetivos. Nessa linha, autores como Zippelius (2003, p. 5-6) reconhecem que há uma parcialidade natural a permear o desenvolvimento de qualquer estudo científico. A escolha das questões científicas depende grandemente do interesse do pesquisador. Tais interesses também influenciam o tema, os fundamentos e a escolha dos métodos. Eles guiam grande parte da reflexão científica que é apoiada em experimentos, estatísticas e outros dados. Todas essas fases e etapas dependem, em grande parte, do pesquisador e estão conectadas, frequentemente de forma implícita, à sua situação social, econômica, política e, principalmente, às suas experiências culturais e sociais.

Milton Santos (2004, p. 12), um dos geógrafos mais importantes do século XX, corroborou tal declaração, afirmando ter se beneficiado grandemente de suas experiências pessoais na América Latina e na África, bem como e de seu contato com as pessoas dos países de Terceiro Mundo, quando desenvolveu um dos seus mais importantes estudos geográficos, a saber, a teoria dos dois circuitos da economia urbana, exclusivamente elaborada para explicar a situação de subdesenvolvimento de países caracterizados por profundo contraste urbano e socioeconômico.

Nesse espírito, a admissão de candidatos que tenham experiências diretas com respeito à exclusão social ou à concretização dos direitos humanos poderá mudar a maneira pela qual este profissional lidará com o tema e, provavelmente, levá-lo-á a aplicar seus conhecimentos pessoais para desenvolver uma pesquisa concreta. Isso significa que a familiaridade com o tema que constitui o objeto de uma pesquisa específica serve para direcionar o desenvolvimento da tese, além de representar uma fonte de informações. De acordo com essa visão, por exemplo, um pesquisador trabalhando com o tema do desemprego de pessoas deficientes seria profundamente influenciado, de forma positiva, caso fosse deficiente.

Para instituições de ensino que tratam de direitos humanos torna-se, portanto, claramente mais vantajoso selecionar candidatos que, além de suas capacidades intelectuais, experiências e disposição para pesquisar, possuam um número de atributos pessoais capazes de ajudá-lo a produzir pesquisas de grande impacto social ou, em outras palavras, mais ligadas à elaboração de soluções para os problemas sociais.

Entretanto, para se aceitarem os efeitos coletivos da diversidade nas instituições de ensino, cumpre reconhecer que não somente o aprendizado dentro da sala, mas também o fora da sala é essencial para o desenvolvimento da educação (FLAGG, 2004, p. 834) e da pesquisa (BLAU, 1973, p. 145). Sob um ponto de vista coletivo, a presença do estudante-pesquisador deficiente em uma sala de aula ou em um grupo de estudos pode alterar a percepção dos seus colegas com respeito à realidade social na qual estão inseridos. O grupo de estudantes introduzidos nesse ambiente irá, certamente, enfrentar novas experiências, com as quais eles não teriam contato em um contexto educacional mais homogêneo. Esses indivíduos podem se questionar, por exemplo, como seus colegas deficientes chegam à sala de aula quando não há condições apropriadas para ingressarem no prédio, ou como seus colegas portadores de deficiência visual grave administram o acesso à informação científica, se

não há bibliotecas devidamente preparadas para estudantes com deficiências visuais.

Uma vez que esses mesmos alunos se dediquem a estudos sobre ciências sociais e, especificamente, direitos humanos e inclusão social, certamente tirarão proveitos diretos de estímulos externos e internos à sala de aula. Novas questões e subsequentes reflexões ocasionadas pela diversidade contribuirão, provavelmente, com a criação de novos argumentos, pontos de vista e provavelmente gerarão resultados científicos de maior “impacto social”⁹.

Em suma, quanto mais diverso for o histórico cultural e social desses indivíduos, mais profundas serão suas contribuições diretas ou indiretas para o entendimento de tópicos relacionados aos direitos humanos e à inclusão social pela comunidade acadêmica. Como consequência, as pesquisas desenvolvidas no campo das ciências sociais deverão absorver uma visão mais ampla da realidade analisada, o que poderá gerar resultados científicos melhores e mais abrangentes.

Pode-se perguntar se tais efeitos individuais e coletivos derivados da criação de diversidade nos centros de pesquisa seriam igualmente verificados em todos os campos de pesquisa. Em outras palavras, seria possível questionar se a diversidade é capaz de produzir o mesmo resultado em diferentes áreas.

No Brasil, tais questões ainda dependem de respostas que serão formuladas tão logo haja dados suficientes acerca dos efeitos de ações positivas pró-diversidade nas áreas relacionadas com Direitos Humanos. Ainda assim, é possível afirmar que a importância da diversidade se sujeita a variações de acordo com a relação com o campo da pesquisa e com a importância das experiências pessoais do pesquisador para o desenvolvimento dos seus

projetos científicos. De qualquer modo, deve-se investigar se tal relação é mais intensa em ciências sociais em comparação com outras áreas e, por fim, se a aplicação de ações afirmativas em outras áreas é razoável (necessária, adequada e proporcional) ante os resultados que são esperados.

AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E DESENVOLVIMENTO

Uma das mais interessantes discussões a respeito das experiências da USP, UFPA e UFPB não se refere aos benefícios da diversidade para a própria ciência ou tecnologia, mas às potenciais consequências das ações afirmativas para o desenvolvimento social de sociedades pluralistas. Em outras palavras: como as ações afirmativas e a diversidade contribuem com o desenvolvimento social?

Sobre uma perspectiva mais ampla, é possível afirmar que a introdução de ações afirmativas no nível dos programas de pós-graduação são favoráveis para: 1) a inclusão social; 2) a formação de líderes e cidadãos; 3) as mudanças diretas e indiretas das instituições; e 4) a produção de pesquisas responsivas. O primeiro efeito está unicamente relacionado à modificação do processo de admissão, enquanto os três outros dependem não somente do processo de admissão, mas principalmente da criação de diversidade dentro de determinada instituição.

Ações afirmativas e inclusão social

As ações afirmativas podem ser empregadas como um mecanismo direto contra a exclusão social, apesar de ser bastante controverso se esses benefícios são compatíveis com o princípio da igualdade sob uma concepção formalista. Ações afirmativas são geralmente defendidas sob um discurso popular (FLAGG, 2004, p. 828) como um método para corrigir distorções sociais causadas por discriminações passadas, dando acesso a lugares e espaços, antes ocupados unicamente pela elite tradicional, para certos grupos marginalizados. O principal ponto aqui é a inclusão social, igualdade

⁹ Este foi o posicionamento dos coordenadores dos cursos de pós-graduação em Direitos Humanos das universidades acima mencionadas, de acordo com as discussões ocorridas em 2004 e 2005.

entre todos os grupos que constituem certa sociedade, independentemente dos benefícios que poderão ser gerados pela diversidade.

Baseado em semelhante argumento, ações afirmativas têm sido geralmente aplicadas nos processos de admissão para cursos de graduação. Não obstante, autores como Carvalho (2003, p. 163) propõem a aplicação de tais medidas no processo de admissão para estudantes pós-graduados, como feito no Brasil e até mesmo para professores, como já experimentado por instituições suecas (mas em matéria de igualdade de gênero).

A razão principal para o uso de ações afirmativas com sentido inclusivo é a baixa representação de alguns grupos marginalizados no ambiente acadêmico. No Brasil, elas podem ser aplicadas para combater a baixa representação de pessoas negras nas universidades, uma vez que apenas um por cento de todos os professores de todas as universidades são negros, apesar de 50,7% de toda a população fazer parte deste grupo étnico, de acordo com o censo de 2010 realizado pelo IBGE. Na Faculdade de Direito da USP em São Paulo (FDUSP), por exemplo, tinha-se, em 2007, apenas um portador de deficiência visual grave e dois negros entre aproximadamente 150 professores. Já na Nova Faculdade de Direito da USP em Ribeirão Preto (FDRP), cujas atividades se iniciaram em 2008, há apenas um professor negro dentre aproximadamente 35 docentes. Esses dois exemplos revelam a baixa representação no meio acadêmico, mesmo para instituições recentíssimas.

O impacto de ações afirmativas para a inclusão social na educação superior pode ser verificada ao se medir o efeito da não aplicação de tais métodos nos números de estudantes representando grupos minoritários ou marginalizados atualmente matriculados nas universidades. Nos EUA, por ilustração, Espenshade e Chung (2005, p. 303) demonstraram, com base em dados de 1997, que a abolição de ações afirmativas reduziria as taxas de ingresso de candidatas afro-americanas e hispânicas em aproximadamente metade até dois terços e teria

um impacto equivalente na proporção de outras minorias de estudantes. Mesmo que restrito à realidade de algumas universidades dos EUA, tal dado revela que o acesso das minorias e membros de grupos marginalizados seria sensivelmente reduzido se nenhuma ação fosse aplicada.¹⁰ Isso corrobora a ideia de que ações afirmativas são métodos efetivos de inclusão social.

Ainda vale observar que o aumento de representação desses grupos ocorre não somente quando são aplicadas as quotas, mas também no caso de medidas leves – métodos de admissão que não ignoram a meritocracia, tais como as aplicadas pela USP, UFPB e UFPA ou na Suécia. Por exemplo, no caso do Curso de Pós-Graduação em Direitos Humanos criado na Faculdade de Direito da USP, só o fato de que ações afirmativas seriam aplicadas atraiu incrível número de candidatos pertencentes a grupos marginalizados. Na verdade, restou evidente que muitos candidatos foram simplesmente atraídos pela notícia de que seriam adotadas discriminações positivas em benefício da inclusão social.

Ações afirmativas e diversidade

Adicionalmente à inclusão social, a discriminação positiva em instituições de ensino pode gerar diversidade e, fazendo isto, colaborar com a formação de novos líderes e cidadãos para a modificação das instituições e para a produção de pesquisa responsável. Também em tais hipóteses, ações afirmativas contribuem com o desenvolvimento social.

¹⁰ O uso de ações afirmativas para o processo de admissão nos cursos de graduação no Brasil é ainda recente. Na realidade, a primeira experiência foi feita pela Universidade Estadual da Bahia (Uneb) em 2002, seguida pelas universidades no Rio de Janeiro (UERJ e UENF, também em 2002) e de Brasília em 2004. Portanto, não há ainda muitos estudantes representando certas minorias na influência de tais ações nas universidades. Interessante dado com respeito à participação dos estudantes negros em algumas universidades públicas brasileiras foi apresentado por GUIMARÃES (2003, p. 204). Sobre os resultados das cotas na UENF, cf. análise científica empreendida por pesquisadores da Universidade em http://www.uenf.br/Uenf/Pages/Reitoria/Informe/?modelo=1&cod_pag=433&id=6746&np=&tpl=1&grupo=ASCOM

Diversidade, cidadania e liderança

Uma das mais importantes funções das instituições de ensino consiste no preparo dos estudantes para trabalhar proativamente em seus contextos sociais e políticos,¹¹ influenciando positivamente os seus ambientes e exercitando responsabilidades (BLAU, 1973, p. 156). Nesse processo, as universidades formam líderes e, não raro, grande parcela de elite cultural, econômica e política. Não por outro motivo, a criação de diversidade nas instituições de ensino torna-se essencial para o desenvolvimento social – entendido nos termos estabelecidos pela Declaração de Copenhagen.¹²

Ações afirmativas e diversidade podem ser vistas como ferramentas para a educação de novos líderes e cidadãos, porque criam condições básicas para a revisão da discriminação e influenciam a educação informal (FLAGG, 2004, p. 836). Em instituições de ensino, a educação informal ou fora de sala, bem como os debates resultantes da diversidade entre estudantes, vêm sendo entendidos, mais recentemente, como uma maneira de treinar novos líderes e cidadãos. Tal como reconhecido pela Suprema Corte dos Estados Unidos, no caso *Grutter vs. Bollinger*, sentenciada em abril de 2003,¹³ a diversidade no corpo de estudantes é capaz de produzir massa crítica e promover aprendizados

¹¹ Também de acordo com o artigo 9, b, da Declaração de Paris, “higher education institutions should educate students to become well informed and deeply motivated citizens, who can think critically, analyze problems of society, look for solutions to the problems of society, apply them and accept social responsibilities”.

¹² O desenvolvimento social depende de um envolvimento mais amplo dos indivíduos na formulação de soluções para os problemas relativos às suas sociedades. Assim, cidadania e liderança são consideradas fundamentais para o processo de desenvolvimento que visa a melhorar, para todos os grupos sociais, os padrões de bem-estar.

¹³ Uma candidata rejeitada pela Faculdade de Direito da Universidade de Michigan, Barbara Grutter, ajuizou ação em 1997, alegando que a Universidade teria beneficiado, com base na raça, os candidatos que eram membros de minorias sub-representadas, como hispânicos e afro-americanos, o que seria incompatível com o princípio da igualdade de tratamento. O caso foi julgado pela Suprema Corte, a qual considerou que a Constituição dos Estados Unidos “does not prohibit the law school narrowly tailored use of race in admissions decisions to further a compelling interest in obtaining the educational benefits that flow from a diverse student body”.

benéficos para todo o grupo de estudantes, preparando-os melhor como profissionais e cidadãos (POST, 2005, p. 26-27).

Ademais, a formação de cidadãos preparados para viver, trabalhar e pensar em soluções para problemas sociais em uma comunidade multicultural, global e pluralística aumenta as vantagens para as instituições públicas ou privadas nas quais esses indivíduos exercerão suas atividades profissionais. Em última instância, isso beneficia a nação toda, principalmente porque tais profissionais irão agir como líderes sociais, políticos e econômicos, cientes da diversidade social. Suas experiências nos bancos escolares certamente influenciarão nos processos decisórios dos quais tomarão parte, conferindo-lhes uma compreensão básica a respeito da complexidade da sociedade em que vivem e atuam.

Diversidade e modificação das instituições

Ações afirmativas são também amplamente aceitas como instrumentos capazes de quebrar ou reduzir estereótipos e discriminação dentro de instituições. Tal afirmação parte do pressuposto que fatores culturais e humanos são fundamentais à construção das estruturas sociais (FRADER, 1998, p. 13). Assim, na prática, não somente instituições de ensino, mas empresas, entidades e órgãos políticos e administrativos podem ter suas atividades significadamente influenciadas pela diversidade humana.

Já vem sendo demonstrado que, em organizações privadas, o aumento do número de negros e mulheres nos locais de trabalho é capaz de reduzir a discriminação contra essas duas categorias, na medida em que a presença maior de tais minorias sub-representadas provoca uma modificação ou desconfirmação de muitos estereótipos que existem entre a força de trabalho prevaemente, masculina e branca (YENOLSKY, 2003, p. 1394).

Na arena política, já se afirmou que o caráter transformador da democracia participativa depende diretamente da participação paritária e

ativa de todos os cidadãos e principalmente de grupos marginalizados. Nesse sentido, o sucesso dos modelos de participação adotados pela administração pública em Estados democráticos não alcançará seus objetivos sem medidas que garantam a real participação de grupos marginalizados nos processos decisórios.¹⁴ Se o Estado não assegurar a devida representação do pluralismo social em tais processos, os mecanismos de participação adotados serão provavelmente dominados pelas elites tradicionais, de sorte a perpetuar problemas decorrentes da “cegueira ao pluralismo” e conferir aos métodos de participação um caráter meramente formal.

Finalmente, nas instituições de ensino, os efeitos da diversidade não são limitados ao grupo de estudantes. A diversidade influencia igualmente outros membros daquelas instituições. Professores e empregados em geral são “forçados” a discutir assuntos relativos ao exercício de direitos humanos e inclusão social devido à presença de minorias ou grupos marginalizados dentro de sua instituição. A diversificação do ambiente acarreta mudanças sociais, culturais, educacionais e legais. Um simples exemplo de tais efeitos pode ser verificado na discussão da comissão para a criação do curso de pós-graduação na área de direitos humanos na USP, quando professores enfrentaram, pela primeira vez, questões relativas à execução de simples atividades acadêmicas (como a realização de provas, apresentação de seminários etc.) por estudantes portadores de deficiências físicas.

Em todos esses casos, o mais importante efeito obtido pelo emprego de discriminação positiva, no sentido de aumentar a diversidade, reside na

modificação da própria instituição. A diversidade cria novos desafios e problemas que estimulam a revisão de alguns padrões, comportamentos e regras. Desta forma, acaba promovendo uma educação de Direitos Humanos ampla, entendida como a criação e expansão da cultura do respeito à dignidade humana (BENEVIDES, 2003, p. 309). Esse parece ser o primeiro passo para o reconhecimento e a construção do respeito aos direitos humanos em sociedades pluralistas, já que a diversidade é capaz de destruir a cegueira que impede, por exemplo, a correta aplicação do princípio da equidade, a distribuição justa de recursos de acordo com a visão de justiça distributiva e o estabelecimento de políticas públicas mais legítimas.

Especificamente por meio da construção de diversidade em instituições de ensino, ações afirmativas podem mudar diferentes tipos de instituições direta ou indiretamente. Uma modificação indireta resultará da ação de seus ex-alunos como cidadãos críticos e líderes nas instituições em que trabalham e atuam socialmente (arenas econômica, social, religiosa e política). Além disso, a diversidade provocaria mudanças imediatas dentro daquelas instituições de ensino em que são diretamente estimuladas (arena educacional).

Diversidade e pesquisa responsiva

Finalmente, como já apontado, efeitos internos e externos da diversidade no campo da pesquisa também mostram certa conexão com o desenvolvimento social, desde que a pesquisa possa ser empregada como uma ferramenta para solucionar problemas sociais, como pobreza, intolerância, violência, analfabetismo, fome e outros. Em outras palavras, isso significa que, por meio da diversidade e da representação apropriada de grupos marginalizados em certas áreas de pesquisa, como as criadas pela USP, UFPA e UFPB, será possível estimular um tipo de “pesquisa responsiva” ou pesquisa de impacto social. Devido à conexão entre experiências pessoais do pesquisador, provenientes de grupos marginalizados ou vulneráveis e os assuntos aos

¹⁴ De acordo com HICKEY e MOHAN (2005, p. 243), “certain cases of democratic decentralization stand out as having achieved both greater participation of and social justice for marginal groups and localities, as with the Indian states of West Bengal and Kerala. In both cases, decentralization has been credited with ensuring the participation of subordinate groups — such as women, landless groups, sharecroppers and small peasants — and being directly linked to the pursuit of redistributive policies that have had pro-poor outcomes”.

quais ele se dedica, os centros de pesquisa que se abrem à diversidade serão automaticamente conduzidos à produção de soluções a problemas sociais, mormente em benefícios daqueles grupos.

Como outra consequência, a representação do pluralismo social nas instituições acadêmicas onde soluções para a realidade são debatidas, elaboradas, melhoradas e desenvolvidas aumentará provavelmente a legitimidade das instituições de ensino, principalmente das financiadas com recursos públicos e das quais se esperam respostas efetivas às demandas sociais.

Ações afirmativas e desenvolvimento social

Por todas essas razões, o amplo emprego de ações afirmativas nas instituições de ensino (incluindo o campo da pesquisa) deve ser discutido sob a ideia de desenvolvimento social, como consagrado pela Declaração de Copenhagen.

Certamente, o que as evidências ora relatadas apontam não está livre de controvérsias, mas já é suficiente para demonstrar alguns outros benefícios, derivados quer diretamente da discriminação positiva nos processos de admissão de estudantes quer da diversidade nos ambientes educacionais. Basicamente, revelam que ações afirmativas e diversidade devem ser examinadas mais seriamente não só como um mecanismo contra exclusão social, mas também como poderoso instrumento a favor da correção da marginalização e contra a “cegueira à pluralidade”, essa sim uma deficiência grave produzida há muitas décadas pela sociedade brasileira.

CONCLUSÃO

Este artigo pretendeu ilustrar que ações afirmativas ou medidas de discriminação positiva nos níveis mais elevados da educação e da pesquisa podem ser empregadas sob uma nova perspectiva para além da reparação da marginalização racial ocorrida em certas sociedades.

O estabelecimento de novos critérios de admissão no nível mais alto da educação (mestrado e doutorado) baseados não somente na avaliação da capacidade e vocação para pesquisa do candidato, mas, além disso, nas condições raciais, sociais e físicas podem ser adotados no sentido de promover a construção de ambientes de trabalho plurais, de modo a ampliar a diversidade humana na área de produção de pesquisa e conhecimento. Como consequência, isso pode gerar efeitos positivos individuais e coletivos.

Medidas de discriminação positiva, como as utilizadas pela USP, UFPA e UFPB em seus recentes programas de pós-graduação em direitos humanos, demonstram que ações afirmativas nas instituições de ensino são capazes de produzir diversos efeitos importantes. Por exemplo, elas podem ser empregadas como ferramentas de promoção da diversidade. Nesse sentido, são capazes, em primeiro lugar, de provocar a *transformação das instituições de ensino*, espalhando a cultura de respeito aos direitos humanos, e, em segundo lugar, de contribuir com a *formação de novos cidadãos e líderes* aptos a trabalharem e agirem de forma mais efetiva em sociedades plurais simplesmente porque são cientes das complexidades sociais. A diversidade ainda gera estímulo à discussão e ao desenvolvimento de novas soluções científicas para problemas sociais. Em outras palavras, estimula a *produção de pesquisas responsivas*, embora seja questionável se semelhantes efeitos teriam lugar em todas as áreas do conhecimento para além das ciências sociais aplicadas.

Por todas essas razões, o uso mais amplo de discriminação positiva (ou ações afirmativas) deve ser objeto de novas discussões e considerações. É essencial verificar em que extensão elas podem ser consideradas como ferramentas efetivas para o desenvolvimento social em sociedades plurais, em que a marginalização e a vulnerabilidade claramente afetam o exercício de direitos humanos por alguns grupos sociais vulneráveis, como os das pessoas portadoras de deficiência e negros.

Se as ações afirmativas e consequente diversidade que elas promovem transformarem-se realmente em instrumentos eficientes contra tais problemas sociais, será então necessário rever algumas concepções corporificadas em documentos internacionais, como as da Convenção de Paris sobre Educação Superior para o Século XXI, de 1998, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1946. De acordo com esses documentos, o acesso de qualquer indivíduo ao nível mais alto da educação deve ser unicamente baseado no mérito dos candidatos,¹⁵ sem considerar os efeitos da discriminação (ações afirmativas leves ou fortes) para a criação de diversidade e seus benefícios à formação de cidadãos, profissionais e líderes. Sugerindo evitar a discriminação (exceto por propósitos de igualdade de gênero, art. 4º), tais declarações internacionais tornam desnecessariamente difícil para as instituições de ensino atingir os objetivos que lhes foram atribuídos, principalmente o papel de educar indivíduos para que possam analisar criticamente suas sociedades, modificando-as quando necessário em favor do desenvolvimento social.

Como se vislumbrou, porém, o uso de ações afirmativas pró-diversidade no ensino superior, inclusive em alguns setores da pós-graduação, permite a valorização de outros requisitos pessoais para além dos intelectuais pelo fato de que a diversidade gerada traz benefícios à transformação social e igualmente à produção de pesquisa e conhecimento. Daí ser necessário superar o conceito estrito de meritocracia baseado em atributos intelectuais para se compreender a seleção de candidatos ao ensino superior e à pós-graduação de modo mais estratégico e contextual.

¹⁵ Nos termos do artigo 3, a, da Declaração de Paris, em conformidade com o artigo 26, 1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, “admission to higher education should be based on the merit, capacity, efforts, perseverance and devotion, showed by those seeking access to it, and can take place in a lifelong scheme, at any time, with due recognition of previously acquired skills. As a consequence, no discrimination can be accepted in granting access to higher education on grounds of race, gender, language or religion, or economic, cultural or social distinctions, or physical disabilities”.

Sem o reconhecimento – a começar pelos documentos jurídicos internacionais – das vantagens oferecidas por tais ferramentas em algumas sociedades complexas, os Estados provavelmente perderão um instrumento essencial de combate à marginalização no longo prazo, perpetuando, destarte, a exclusão social e, o que é pior, a cegueira em relação ao pluralismo social que marca, em alguns países, grande parte das instituições públicas e privadas. As ações afirmativas no ensino superior, inclusive na pós-graduação, oferecem muito mais do que a mera reparação histórica a determinados grupos sociais. É preciso explorar à exaustão a potencialidade desses instrumentos, caso se queira efetivamente caminhar em direção a sociedades mais justas e igualitárias.

Data de submissão: 021-06-2012 Data de aceite: 08-10-2012

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES, M. V. Educação em direitos humanos: de que se trata?”, In: BARBOSA, R. (ed.). *Formação de educadores, desafios e perspectivas*, São Paulo: Unesp, 2003.
- BLAU, P. M. *The organization of academic work*. New York: John Wiley & Sons, 1973.
- CARVALHO, J. J. Ações afirmativas para negros na pós-graduação, nas bolsas de pesquisa e nos concursos para professores universitários como resposta ao racismo acadêmico”, In SILVA, P. B. G., SILVÉRIO V. R. (Ed.), *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*, Brasília: INEP, 2003.
- CARUSO, D. Limits of the classic method: positive action in the European Union after the new equality directives. *Harvard International Law Journal*, n. 44, p. 331-386, 2003.
- CUNNINGHAM, C.D.; LOURY, G.C.; SKRENTNY, J.D. Passing strict scrutiny: using social science to design affirmative action programs. *Georgetown Law Journal*, v. 90, 2002.

- ESPENSHADE, T. J., C. Y. CHUNG . The opportunity cost of admission preferences at elite universities. *Social Science Quarterly*, v. 86, n. 2, p. 293-305, 2005.
- FLAGG, B. Diversity discourses. *Tulane Law Review*, n. 78, p. 827, 2004.
- FRADER, L. L. Bringing political economy back. In: Gender, Culture, Race and Class in Labor History. *Social Science History*, v. 2, n. 1, p. 7-18, 1998.
- GUIMARÃES, A. S. A. O acesso de negros às universidades públicas. In: SILVA, P. B. G. e V. R. Silvério (Ed.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*, Brasília: INEP, 2003.
- HICKEY, S., MOHAN, G. Relocating participation within a radical politics of development. *Development and change*, v. 36, n. 2, p. 237-262, 2005.
- MUNANGA, K. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. In: SILVA, P. B. G., SILVÉRIO, V. R. (Ed.) *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*, Brasília: INEP, 2003.
- ONU. DECLARAÇÃO DE COPENHAGEN SOBRE O DESENVOLVIMENTO SOCIAL, 1995.
- POST, R. Affirmative action and higher education: the view of somewhere. *Yale Law and Policy Review*, n. 23, p. 25-32, 2005.
- SANTOS, M. *O espaço dividido*, São Paulo: Edusp, 2004.
- SUÉCIA. The Higher Education Ordinance, 1993. Disponível em: <<http://www.hsv.se/lawsandregulations/thehighereducationordinance.4.5161b99123700c42b07ffe3981.html>>.
- YELNOSKY, M. J. The prevention justification for affirmative action., *Ohio State Law Journal*, n. 64, p. 1385-1425, 2003.
- ZIPPELIUS, R. *Allgemein Staatslehre*. München: C H Beck, 2003.