

SISTEMAS DE COTAS NAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO PARANÁ: UM ESTUDO COMPARATIVO

Maria Eduarda Brito Martins (PIBIC-AF/CNPq/FA/UEM), Karen Silvia Salles Silva (Orientadora). E-mail: ksssilva@uem.br

Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Maringá, PR.

Área e subárea do conhecimento: Ciências Humanas/Educação

Palavras-chave: ações afirmativas; ensino superior; permanência estudantil.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo conhecer e analisar o sistema de cotas sociais nas universidades públicas estaduais do Paraná, compreendendo as políticas de inserção e permanência para estudantes cotistas, com o intuito de identificar semelhanças e divergências entre os regulamentos das referidas instituições. Através de uma pesquisa documental, por meio da análise de conteúdo dos regulamentos e resoluções, foram identificadas variações entre as políticas. De forma geral, foi possível constatar que as resoluções apresentam uma maior atenção à concessão de vagas, sendo o suporte, avaliação contínua das políticas, e acompanhamento das/dos alunas/os cotistas, algo que muitas vezes não é abordado, podendo comprometer a eficácia das cotas e a permanência dessas/es alunas/os na graduação.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, ferramentas para reduzir e combater a discriminação e a desigualdade têm sido objeto de discussão, dentre as quais as políticas de ações afirmativas em Instituições de Ensino Superior (IES). Segundo Moehlecke (2002), o termo ações afirmativas têm origem nos anos 1960, nos Estados Unidos, durante o movimento de pessoas negras que exigiam leis anti-segregacionistas. No Brasil, as discussões tiveram início na mesma época, mas foi somente com a promulgação da Constituição de 1988, que foram sancionadas leis de ações afirmativas, com os propósitos de proteger mulheres e pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho (Moehlecke, 2002). No ensino superior, a primeira legislação foi aprovada entre os anos de 2002 e 2003, no estado do Rio de Janeiro, reservando 50% das vagas das Universidades Estaduais para alunas/nos de escolas públicas, e pessoas negras e pardas.

No Paraná, o governo sancionou em 2002, uma lei que garantia três vagas em cada universidade estadual para indígenas. Desde então, a primeira a implementar políticas de cotas foi a Universidade Estadual de Londrina (UEL), em 2004; seguida pela Universidade Estadual de Maringá (UEM), que aprovou a reserva de cotas sociais no ano de 2007. A Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) adotou ações afirmativas em 2017. A Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), iniciou a discussão no mesmo ano, mas só aprovou as cotas em 2019. Já a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) estabeleceu a política de cotas em 2022. Não encontramos informações quanto ao ano de implementação na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste) e na Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro).

Diante desse contexto, o objetivo deste estudo consiste em conhecer e analisar o sistema de cotas sociais das Universidades Públicas Estaduais do Paraná, compreendendo suas políticas de inserção e de permanência para apoio às/aos discentes cotistas no ambiente universitário, com o intuito de identificar as semelhanças e divergências entre os regulamentos das referidas instituições.

MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa, de caráter exploratório e descritivo, foi realizada por meio de pesquisa documental, conforme a definição de Gil (2008, p. 51), a partir da qual diz que a pesquisa documental se caracteriza pela natureza de suas fontes, utilizando de “materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”.

A coleta de dados se deu a partir da busca das documentações via *internet*, nos *sites* das universidades. Das sete, seis resoluções foram encontradas, exceto a da Unicentro, cuja política de cotas foi acessada através do Manual do Candidato ao Processo Vestibular de 2024. Para garantir a confiabilidade da pesquisa e a atualidade dos documentos, os dados foram confirmados via e-mail com respectivos departamentos das instituições. A análise dos dados, por meio da exploração e leitura dos documentos, foi norteadas por duas categorias pré-definidas: características gerais e específicas. Como características gerais, consideramos as denominações dos documentos, os anos de implantação, da resolução vigente e os formatos/estruturas dos mesmos. Como características específicas, analisamos os percentuais de distribuição de cotas, a existência ou não de políticas de permanência e a previsão de avaliações das ações afirmativas. Para a definição de tais características, pautamo-nos na revisão bibliográfica e na análise do “Guia INCLUA - Ação Afirmativa: Avaliação de Riscos de Reprodução de Desigualdades na Implementação de Política de Ação Afirmativa em Instituições Públicas de Ensino” (Brasil, [s.d]) , ferramenta vinculada ao Ministério do Planejamento e

Orçamento do governo federal, desenvolvida para auxiliar na avaliação de políticas públicas, principalmente na educação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação às denominações dos documentos, as sete Universidades adotam o termo “Resolução”, exceto a Unicentro, que também adota “Regulamento”. Quanto aos órgãos responsáveis pela elaboração e aprovação das políticas de cotas, identificamos dois principais agentes: os Conselhos de Ensino, Pesquisa e Extensão e os Conselhos Universitários das Universidades. Vale destacar que a UEL é a única a apresentar um órgão exclusivamente responsável pelo sistema de cotas denominado de Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação do Sistema de Cotas. Quanto à estrutura dos documentos, quatro das universidades (UEM, Unioeste, Unicentro e UENP) organizam-os separando em tópicos, com capítulos, e/ou títulos, e/ou seções. As demais, utilizam um formato de documento contínuo, com divisões por artigos.

Quanto aos percentuais de distribuição de cotas sociais, a maioria das universidades reserva 20% das vagas, com exceção da Unespar que reserva 25%; a UEPG, que reserva até 40%; e a Unioeste, que destina 50% de suas vagas para candidatos com o mesmo perfil, e 5% das vagas para candidatos oriundos de escolas da rede pública paranaense, sem curso de graduação concluído. Contudo, nenhuma dessas últimas citadas traz consigo o termo “cota social”, acompanhado do percentual de reserva de vagas.

Das sete universidades, apenas UEL, Unespar e UENP apresentam em seu regulamento algum indício de haver e fornecer recursos vinculados às políticas de permanência para as/os alunas/nos cotistas, mas sem especificá-los.

No que diz respeito à avaliação das políticas UEL, UEPG e UENP apontam a existência de uma comissão permanente responsável por essa avaliação e acompanhamento. A UEM, Unioeste e Unicentro, não mencionam medidas de avaliação. Contudo, a Unespar destaca um acompanhamento voltado para a política de cotas para pessoas pretas, pardas e com deficiência.

CONCLUSÕES

A pesquisa revela que as discussões pertinentes ao sistema de cotas sociais surgiram no Brasil na década de 1960, acompanhando um movimento mundial, sendo que no estado do Paraná, a adoção dessas políticas teve início no ano de 2004 pela UEL. A análise dos documentos indicou que há variações quanto às formulações, implementações, nomenclaturas, estrutura e percentuais de reserva de vagas entre as instituições. UEM e Unicentro, por exemplo, utilizam

explicitamente o termo “cotas sociais” para nomear suas políticas, outras apenas descrevem seus critérios sem nomeá-los. Quanto à porcentagem de vagas, a maioria das IES públicas paranaenses reservam cerca de 20% para as cotas sociais ou critérios semelhantes. No entanto, destacam-se a Unioeste, que reserva 50%, e a UEPG, que assegura até 40% das vagas, evidenciando discrepância entre as universidades em relação a quantidade de vagas destinadas a este público.

Ademais, foi possível observar que a maioria das universidades não mencionam políticas de permanência para cotistas, concentrando-se apenas na concessão de vagas, o que pode limitar o impacto positivo das cotas na inclusão, bem-estar e progresso acadêmico. Outro ponto de destaque é o de atualização da política de cotas: apenas a UEM e a UEL fizeram alterações em seus regulamentos com o passar dos anos. Por fim, a ausência de informação quanto à existência de mecanismos de avaliação contínua das políticas de cotas, pode revelar fragilidade no processo de monitoramento em grande parte das IES. Sem essa avaliação, garantir que as cotas cumpram seu papel de promover equidade e inclusão social pode se tornar mais difícil. Isso traz a necessidade de uma gestão mais eficaz e de maior clareza nas políticas de permanência para garantir inclusão social.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Fundação Araucária (FA) pela concessão de bolsa financiadora para o desenvolvimento deste trabalho, à minha querida professora orientadora e aos que estiveram ao meu lado durante o processo de pesquisa.

REFERÊNCIAS

GIL, A. C. Pesquisa Documental *In: Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 51. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. **Guia INCLUA - Ação Afirmativa**: Avaliação de Riscos de Reprodução de Desigualdades na Implementação de Política de Ação Afirmativa em Instituições Públicas de Ensino. [s.l: s.n.] [s.d.]. Disponível em: <https://inclua.ipea.gov.br/wp-content/uploads/2024/05/Guia-Inclua-Acao-Afirmativa-09.05.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2024.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: Histórias e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, nov. 200.