

## *Ações afirmativas no vestibular da UFPR entre 2005 a 2012:*

*de política afirmativa racial a política afirmativa de gênero*

*Affirmative actions at the UFPR admission exam between 2005 and 2012:  
from racial affirmative policies to gender affirmative policies*

O artigo apresenta uma análise de uma das partes que compõem o conjunto dos objetos de interesse dos pesquisadores em relação aos efeitos da adoção do sistema de cotas raciais e sociais nas universidades públicas brasileiras: o vestibular.<sup>1</sup> Trata-se de um recorte a respeito do impacto das políticas de cotas (racial e de escola pública) no desempenho dos candidatos nos concursos vestibulares da Universidade Federal do Paraná (UFPR) no período anterior à Lei 12.711/2012, que formalizou a política de cotas em todas as universidades federais brasileiras. A UFPR foi uma das primeiras a estabelecer uma política de cotas no vestibular. Para o concurso de 2005 a instituição já previa 20% de vagas para candidatos que se autodeclaravam negros e outros 20% para concorrentes que sempre estudaram em escolas públicas. Esse sistema, com algumas mudanças nas regras, mas mantendo os 40% de vagas<sup>2</sup> para cotas, foi mantido até o vestibular de 2012<sup>3</sup>.

\* É professor do Programa de Pós-graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Paraná (Curitiba, PR). E-mail: ecervi7@gmail.com.

<sup>1</sup> O autor agradece ao NC (Núcleo de Concursos) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) por ter cedido os dados, inicialmente à pesquisa Ações Afirmativas no Ensino Superior, e posteriormente para utilização neste artigo, por meio do grupo de pesquisas do NEAB/UFPR (Núcleo de Estudos Afrobrasileiros da UFPR). Parte das informações apresentadas aqui consta no relatório da pesquisa interinstitucional Ações Afirmativas no Ensino Superior, em uma parceria entre UFPR e Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), financiada pela Fundação Ford – a quem o autor também agradece o apoio ao longo da pesquisa.

<sup>2</sup> Um exemplo de como as políticas afirmativas já eram objeto de discussão pública no início da década passada é o comentário de Paulo Gomes publicado em jornal de circulação nacional em 2002 (Gomes, 2002).

<sup>3</sup> A Lei 12.711/12 estabelece quatro subcotas. Prevê que no mínimo 50% das vagas devem ser destinadas

O artigo pretende discutir o impacto das políticas de cotas nas aprovações de negros e oriundos de escolas públicas nos vestibulares da UFPR entre 2005 – quando as políticas afirmativas começaram a ser implantadas – e 2012, último concurso antes da lei federal 12.711/12. Para tanto, o Núcleo de Concursos (NC) da UFPR disponibilizou os bancos de dados de todos os candidatos nos oito anos em análise, totalizando cerca de 340 mil indivíduos que prestaram vestibular na UFPR entre 2005 e 2012<sup>4</sup>. Para permitir comparações também é utilizado o banco de dados do vestibular de 2004, último antes da implantação das cotas<sup>5</sup>.

A variável dependente aqui é a aprovação dos candidatos indicados por cor autodeclarada – aquela que ele registra no momento em que preenche o questionário socioeconômico na inscrição ao vestibular. Existem cinco opções: branca, preta, parda, amarela e indígena. Como o objetivo do capítulo é discutir o impacto das políticas afirmativas para negros (cota racial) e carentes sociais (cota de escola pública), foram desconsideradas as categorias amarela e indígena – sendo esta última, inclusive, pouco representativa em número de candidatos em todos os concursos. Dentre as variáveis independentes usadas aqui, a principal é o tipo de vaga que o candidato pleiteia. São três opções em cada vestibular: cota racial – para aquele que se autodeclara preto ou pardo; cota de escola pública – para aquele que é oriundo de escola pública; e vagas gerais – para aquele que não pode optar por nenhuma das duas anteriores. O que se pretende saber é se candidatos que se autodeclararam negros têm mais chance de aprovação caso estejam concorrendo por cotas raciais ou sociais do que pelas cotas universais (Marcovith, 1998). Por consequência, outro objetivo é verificar se a política de cotas nos vestibulares foi eficiente no que diz respeito ao aumento no número de negros e carentes sociais nas listas de aprovados da UFPR. Pretende-se verificar como foi o desempenho do sistema de cotas, tanto raciais quanto de escola pública, como política afirmativa, em

---

a estudantes que cursaram o segundo grau em escola pública, sendo que metade dessas vagas deve ser para candidatos com renda percapta familiar de até 1,5 salário mínimo. Além disso, nesses dois grupos deve ser reservado o número de vagas equivalente à proporção de pretos e pardos, de acordo com IBGE, na unidade da federação em que estiver a universidade. Assim, temos quatro grupos: i) cota para negros com até 1,5 salário mínimo de renda percapta familiar; ii) cota para negros com renda superior a esse limite; iii) cota para estudantes de escola pública com renda percapta familiar de até 1,5 salário mínimo; e iv) cota para estudantes de escola pública com renda percapta familiar acima de 1,5 salário mínimo.

<sup>4</sup> Para mais informações sobre o papel da UFPR no sistema de ensino superior do Paraná, ver INEP (2006).

<sup>5</sup> Loch e Reis (2003) apresentam informações sobre o processo de expansão do ensino superior na região metropolitana de Curitiba nas primeiras décadas do século XXI.

seus primeiros anos de existências na UFPR. Como os candidatos negros podem concorrer em qualquer tipo de cota, inclusive nas vagas universais, ficando ao seu critério a escolha, é possível verificar – comparativamente – o desempenho deles em todas as modalidades (Gomes, 2002).

Apesar de o objetivo do artigo ser uma discussão a partir da análise empírica de um caso específico de política de cotas raciais, é preciso ressaltar que já existe uma vasta literatura sobre o tema de política racial, educação e ensino superior no Brasil que não fará parte do texto, embora seja relevante. Para os fins desse texto, podemos organizar a literatura em pelo menos três grandes eixos de abordagens. O primeiro, e mais consolidado, trata das relações raciais e do impacto da educação em questões de preconceito de raça no Brasil. A esse respeito, Nogueira (1985) trata das características típicas das relações raciais no país. Skidmore (1991) e Telles (2003) dão continuidade ao debate sobre as questões raciais a partir de abordagens sociológicas.

Um segundo grupo de pesquisadores brasileiros centra suas preocupações nas especificidades da política de cotas como medida equalizadora no campo educacional brasileiro. Suas análises são predominantemente de cunho sociológico, usando a educação como variável explicativa para a redução das desigualdades sociais, econômicas e culturais de matriz racial. Carvalho (2006) e Brandão (2007) são responsáveis pela publicação dos primeiros trabalhos que fazem uma avaliação dos resultados iniciais das políticas de cotas em algumas universidades brasileiras. Apesar de muito iniciais, os resultados a que chegam apontam para um cenário positivo para os efeitos esperados pela política de cotas. Zoninsein e Feres Jr. (2006) e Bertúlio (2008) traçam um quadro geral do comportamento das ações afirmativas nas universidades, discutindo seus efeitos pedagógicos e no imaginário dos beneficiados pela política afirmativa. Para o tratamento das políticas de cotas e as reações contrárias a elas, estudos como os de Azevedo (2004) e Paula (2008) traçam o cenário de conflito político e ideológico vivido dentro das instituições de ensino pelos alunos cotistas.

Um terceiro grupo de trabalhos, esse mais recente, aborda o debate sobre a política de cotas nas universidades brasileiras a partir da ótica jurídica. Os aspectos legais resultantes do processo de implantação das políticas afirmativas para negros no ensino superior estão discutidos em Feres Jr. (2006) e Abreu (2008). Na mesma linha, Maliska (2008) e Souza Neto (2008) tratam da discussão sobre a constitucionalidade das cotas para negros nas univer-

sidades públicas brasileiras. Vale lembrar que em 2012 dois fatos fizeram com que o debate sobre a constitucionalidade da política afirmativa de cotas nas universidades perdesse sentido. O primeiro deles foi a decisão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) que julgou improcedente Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin) apresentada pelo partido Democratas (DEM) contra cotas raciais nas universidades públicas. No mesmo ano, o Congresso Nacional aprovou a Lei 12.712/2012, que determina que 50% das vagas das universidades federais brasileiras sejam destinadas a estudantes de escolas públicas, sendo uma parte delas destinada a estudantes carentes e uma proporção para os pertencentes ao grupo PPI (pretos, pardos e índios).

A Lei 12.722 foi publicada em agosto de 2012, regulamentando a política de cotas em todas as universidades federais brasileiras. Ela estabelece que, a partir de 2013, as universidades devem reservar 50% de suas vagas no vestibular para candidatos que fizeram todo o ensino médio em escola pública. Desse percentual, metade deve ser destinada a candidatos que comprovarem renda mensal de até 1,5 salário mínimo por membro da família. A lei também estabelece que uma proporção dos dois grupos de cotas pelo menos igual ao percentual de negros (pretos e pardos) e indígenas da unidade da federação em que se encontra a universidade deverá ser destinada a esses grupos de candidatos. No caso do Paraná, essa população representa 28% do total da população, de acordo com o senso do IBGE de 2010. Sendo assim, a UFPR deverá destinar ao menos esse percentual das vagas sociais para candidatos que se autodeclararem negros no momento da inscrição. A lei também prevê que, após 10 anos de sua vigência, o Governo Federal deverá fazer uma avaliação dos efeitos da política afirmativa de inclusão de alunos carentes e de negros nas universidades públicas federais do país.

Este artigo é um dos resultados de uma pesquisa coletiva desenvolvida pelo Neab (Núcleo de Estudos Afro-brasileiros da UFPR) em parceria com a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), financiada pela Fundação Ford, na qual já foi possível identificar alguns efeitos inesperados nos primeiros anos de políticas de cotas na UFPR. O principal deles é o efeito distinto que gerou na proporção de sexo entre os aprovados. O texto demonstra que mulheres de todas as cores foram mais beneficiadas pela política afirmativa racial e social do que os homens. Isso porque mulheres brancas tiveram menor queda nas aprovações do que homens brancos a partir da vigência das cotas raciais e sociais, ao mesmo tempo em que mulheres pretas e pardas

apresentaram aumentos de ingressos mais significativos que homens das mesmas cores de pele, podendo-se dizer que uma política afirmativa racial e social acabou se transformando em uma política afirmativa de gênero. A análise a partir dos resultados dos vestibulares justifica-se por ainda ser esse concurso a principal forma de entrada no sistema oficial de ensino superior no Brasil (Ribeiro, 1982; Silva e Melo, 2001).

### **Política de cotas na UFPR, os efeitos esperados e os imprevistos**

A discussão sobre a implantação de políticas afirmativas na UFPR insere-se em um contexto mais amplo, caracterizado principalmente pelo surgimento de políticas públicas federais na área de educação com dois objetivos principais: ampliação do sistema federal de ensino superior e, ao mesmo tempo, diversificação racial e inclusão social no público atendido por essas instituições. Durante a década de 1990 percebeu-se uma estagnação nas instituições de ensino superior públicas, que não tiveram reposição de professores e funcionários, e praticamente nenhum crescimento na oferta de vagas. Houve também um acelerado crescimento do sistema privado de ensino superior (Wolff, 1993).

Com o intuito de mudar esse quadro, a primeira década do século XXI marcou o início de um novo processo. Ao mesmo tempo em que se dá uma desaceleração no crescimento do sistema privado de ensino superior, as instituições públicas – em especial federais – começam a participar de programas de desenvolvimento vinculados à expansão do número de vagas para alunos. Porém, ao contrário de programas anteriores, a partir de 2002 os programas de expansão do ensino superior passaram a se vincular – ainda que informalmente – a políticas de inclusão racial e social. O objetivo era reduzir as históricas defasagens na presença de negros e pobres nas instituições de ensino superior brasileiras, principalmente as públicas. Assim, a partir de 2002 as universidades públicas não apenas começam a aumentar a participação no sistema de ensino superior – ainda majoritariamente baseado em instituições privadas – mas ao mesmo tempo elas estimulam ações inclusivas de grupos sociais que são minoritários no sistema.

É nesse contexto que, em abril de 2002, a reitoria da UFPR nomeia uma comissão formada por integrantes do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão para discutir uma política de inclusão racial na instituição. Após um ano, sem ter feito nenhum avanço significativo, a comissão original é destituída sem apresentar uma proposta. Em seu lugar, a reitoria nomeia uma nova

comissão, formada por funcionários, professores e alunos (Porto e Silva, 2008). Após debates em todos os setores da universidade, em 2004 é aprovada a Resolução 34/04 do Conselho Universitário, que estabelece o Plano de Metas de Inclusão Racial e Social da UFPR. Fica definido pela resolução que, a partir do vestibular de entrada em 2005, 20% das vagas seriam destinadas a afrodescendentes (definidos como pretos ou pardos segundo critérios do IBGE) e outros 20% para candidatos oriundos de escolas públicas (aqueles que fizeram os estudos fundamental, básico e médio em escolas públicas). A resolução também determina uma validade de 10 anos para o Plano de Metas. Até a aprovação da Lei 12.711/12 estava previsto para 2013 o início de uma rodada de avaliações das políticas para propor a manutenção, mudança ou o fim das políticas afirmativas na UFPR. Agora, com a legislação federal, a UFPR adaptou-se às novas regras para o vestibular de 2013.

Os dois primeiros concursos vestibulares a partir da resolução 34/04 atenderam basicamente às regras originais do plano de metas. Porém, a partir de 2007 foi implantado o sistema de vestibular em duas etapas, determinando que a política de cotas fosse considerada apenas para a segunda. Assim, para passar à segunda fase o candidato precisaria ficar acima da nota de corte e ser aprovado na primeira, independente da cor ou condição social. O número de concorrentes com direito a disputar a segunda etapa do vestibular é calculado a partir da concorrência candidato/vaga. Quanto mais inscritos por vaga, maior o número de aprovados para a segunda etapa. A partir de 2008 foi definido que cursos com concorrência de até cinco candidatos por vaga teriam três vezes o total de vagas na segunda etapa. Na outra ponta, a dos cursos com concorrência superior a 20 candidatos por vaga, haveria seis vezes o número de vagas como aprovados para a segunda fase (Porto e Silva, 2008). Essas alterações de 2007 tiveram um impacto negativo imediato no número de aprovados pretos, como será demonstrado mais adiante.

Outra mudança importante na política de inclusão racial e social da UFPR deu-se a partir de 2008, quando foi definido que as vagas remanescentes de cotas raciais seriam ocupadas, preferencialmente, por candidatos de escola pública aprovados no concurso vestibular (Porto e Silva, 2008). Apenas se os aprovados oriundos de escolas públicas não fossem suficientes para ocupar as cotas raciais, estas seriam destinadas a candidatos que concorreram por vagas gerais. A mudança resultou em um aumento nas aprovações de cotistas de escola pública nos concursos vestibulares da UFPR.

Para analisar os impactos da política de cotas nos vestibulares da UFPR serão utilizados bancos de dados disponibilizados pelo Núcleo de Concursos (NC) da UFPR, que incluem informações de todos os concorrentes nos vestibulares de 2005 a 2010. A primeira informação apresentada aqui diz respeito ao número de inscritos por concurso vestibular da UFPR a partir da implantação das políticas afirmativas. A tabela 1, a seguir, mostra o número de candidatos por tipo de cota: racial, escola pública e geral dos últimos seis anos. Como nas demais análises a partir daqui, são incluídos em cotas raciais os candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos. Da cota de escola pública podem fazer parte os vestibulandos que cursaram integralmente os estudos anteriores em escolas públicas – como forma de inclusão social –, independente da cor autodeclarada. Para as vagas gerais podem se inscrever concorrentes de qualquer cor ou condição social.

Tabela 1. Inscritos por cotas nos vestibulares da UFPR entre 2005 e 2010

ano	racial		escola pública		geral		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
2005	2.367	5,3	13.720	30,7	28.640	64,0	44.727	100,0
2006	1.825	4,0	11.159	24,2	33.120	71,8	46.104	100,0
2007	1.819	4,2	10.248	23,9	30.790	71,8	42.857	100,0
2008	1.875	4,5	9.028	21,4	31.189	74,1	42.092	100,0
2009	1.874	4,3	8.986	20,6	32.658	75,0	43.518	100,0
2010	1.995	4,6	9.223	21,1	32.587	74,4	43.805	100,0
2011	1.965	4,5	9.429	21,5	32.460	74,0	43.849	100,0
2012	2.481	5,0	9.841	19,7	37.743	75,4	50.065	100,0
média 05-12	2.205,1	4,6	10.204,3	22,9	32.398,4	72,6	44.627,1	100,0

Fonte: dados do NC-UFPR.

Como é possível perceber na tabela acima, na média dos oito vestibulares do período de política de cotas da UFPR anterior à Lei 12.711/12, os candidatos pelas vagas gerais representaram 72,6% do total, com tendência de crescimento no período. Em 2005, primeiro ano das cotas, os candidatos das vagas universais eram 64% e chegaram a 75,4% no concurso de 2012, maior percentual do período. Os concorrentes por escola pública apresentaram média de 22,9% do total de candidatos no período, com tendência de queda

entre 2005 e 2012, tendo começado com 30,7% em 2005 e chegado a 19,7% em 2012. A mesma tendência é percebida para as cotas raciais, que tiveram média de apenas 4,6% dos concorrentes inscritos em todo o período. Em 2005 os cotistas raciais representaram 5,3% do total de inscritos, contra 5,0% em 2010. A queda mais significativa foi logo no segundo ano da política de cotas, quando apenas 4% dos 46,1 mil inscritos fizeram a opção pela cota racial. Vale ressaltar que a opção pelo tipo de vaga a que o candidato vai concorrer é feita pelo próprio concorrente, na ficha de inscrição ao vestibular, portanto, no momento inicial do processo.

Como é possível perceber na comparação a seguir entre as tabelas 1 e 2, os percentuais de inscritos em cota racial foram bem menores que os percentuais de aprovados por esse tipo de cota no mesmo período. No entanto, isso não é suficiente para indicar a efetividade da política, pois, considerando as cerca de cinco mil vagas ofertadas por vestibular ao ano, os 20% para candidatos negros resultariam em torno de mil aprovações de cotistas raciais e, apesar das reduções em termos absolutos, a média no período foi de quase dois mil inscritos por ano em cota racial nos concursos da UFPR. Ou seja, no limite, se metade dos candidatos cotistas raciais conseguisse passar para a segunda fase, haveria plenas condições de preenchimento das vagas. No entanto, como se pode perceber na tabela 2, os resultados ficaram muito abaixo disso, com uma média de três vagas não preenchidas para cada uma que era preenchida por um negro entre 2005 e 2012.

Não é o que aconteceu com as vagas da cota de escola pública, em que o percentual de inscritos (média de 22,9%) foi superior aos 20% de vagas reservadas para estudantes de escolas públicas. Em termos absolutos, os mais de 10 mil candidatos por ano representam uma concorrência de cerca de dez concorrentes por vaga nesse tipo de cota. A média da concorrência entre candidatos oriundos de escolas públicas se aproxima daquela constatada para as vagas universais, que teve, no período, de 31,4 mil candidatos para três mil vagas ao ano, ou seja, pouco mais de 10 candidatos por vaga universal entre 2005 e 2012 na UFPR. Assim, na média do período analisado – e considerando o número de cinco mil vagas ofertadas anualmente – temos que a concorrência nas cotas raciais foi de dois candidatos por vaga, contra cerca de dez candidatos por vaga para a cota de escola pública e para as vagas universais. Portanto, para todos os tipos de inscritos haveria mais candidatos que o número de vagas nos vestibulares.



Para verificar a efetividade no ingresso a partir da política de cotas no período de 2005 a 2010, a tabela 2, a seguir, mostra os percentuais de aprovados em cada tipo de vaga. Na média, o percentual de candidatos aprovados por cota racial entre 2005 e 2012 foi de 6,9% do total. Isso representa dois pontos percentuais acima da média de candidatos inscritos por esse tipo de cota no mesmo período (4,6%, ver na tabela 1). Percebe-se uma queda significativa nos percentuais de aprovados por cota racial depois de 2005: nesse primeiro vestibular com existência da política, o taxa ficou em 11,9%, enquanto, nos anos seguintes, girou em torno de 6%.

Já o percentual de aprovados na cota de escola pública ficou muito próximo da proporção de inscritos por esse tipo de vaga. Foram 24,2% de aprovados no período, contra 22,9% de inscritos, em média (ver tabela 1). Destaca-se que em 2008 o percentual de aprovados saltou para 24,9%, chegando a 30,2% no último vestibular do sistema próprio de cotas, em 2012. Portanto, ao contrário dos negros, que tiveram redução de aprovações no período, os oriundos de escolas públicas apresentaram crescimento proporcional no período. O mesmo não se deu entre os concorrentes de vagas gerais. Foram 68,6% em média de aprovação por concurso entre 2005 e 2010 para 72,6% de inscritos no mesmo período. O desempenho da proporção de aprovações de candidatos pelas vagas universais foi estável no período, sendo de 66,3% em 2005 e 64,4% em 2012.

Tabela 2. Aprovados por cotas nos vestibulares da UFPR entre 2005 e 2010

ano	racial		escola pública		geral		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
2005	492	11,9	897	21,7	2.744	66,3	4.133	100,0
2006	306	7,1	899	21,0	3.067	71,7	4.272	100,0
2007	279	6,3	889	20,2	3.224	73,4	4.392	100,0
2008	291	6,6	1.089	24,9	2.989	68,1	4.369	100,0
2009	319	6,2	1.298	25,1	3.556	68,7	5.173	100,0
2010	363	6,9	1.350	25,8	3.516	67,2	5.229	100,0
2011	282	5,4	1.346	25,4	3.668	69,2	5.298	100,0
2012	286	5,4	1.596	30,2	3.399	64,4	5.281	100,0
média 05-12	327,2	6,9	1.170,5	24,2	3.270,3	68,6	4.768,3	100,0

Destaca-se que os percentuais de aprovados cotistas raciais ficaram, sempre, muito abaixo do limite de 20%, embora em todos os concursos o número de candidatos tenha sido superior a essa proporção no início do processo de seleção. Esses números permitem constatar que a política de cota racial ficou bem abaixo do seu potencial. Em números absolutos houve, inclusive, redução nas aprovações, que eram de 492 cotistas raciais em 2005 e passaram para 286 em 2012, ao mesmo tempo em que o número total de vagas cresceu de 4,1 mil em 2005 para 5,2 mil em 2012. Já o percentual de aprovados por escola pública ficou muito próximo da procura no vestibular, demonstrando crescimento significativo no número absoluto de aprovados, que passou de 897 em 2005 para 1596 em 2012.

Uma das consequências dos resultados limitados da política racial nos vestibulares da UFPR é que a baixa inclusão de cotistas raciais não gerou uma redução significativa dos aprovados pelas vagas universais. Isso significa que o vestibular continuou selecionando os candidatos pretos e pardos, não permitindo que, de fato, a sua maioria ingressasse nos cursos da UFPR. Há uma relação entre o momento em que o vestibular passa a ser dividido em duas fases, com a política de cotas valendo apenas para a segunda, e a manutenção da queda de aprovações de negros para esta última fase. Só conseguem a vaga aqueles que obtêm avaliação acima da nota de corte da primeira fase, onde a autodeclaração racial ou condição social não são levadas em consideração. Ou seja, essa regra neutraliza todo o princípio de tratar como desiguais os perfis de alunos que não tiveram condições igualitárias de formação escolar até o ensino médio, reduzindo muito o potencial de inclusão das cotas raciais no vestibular, que é o princípio das políticas sociais compensatórias.

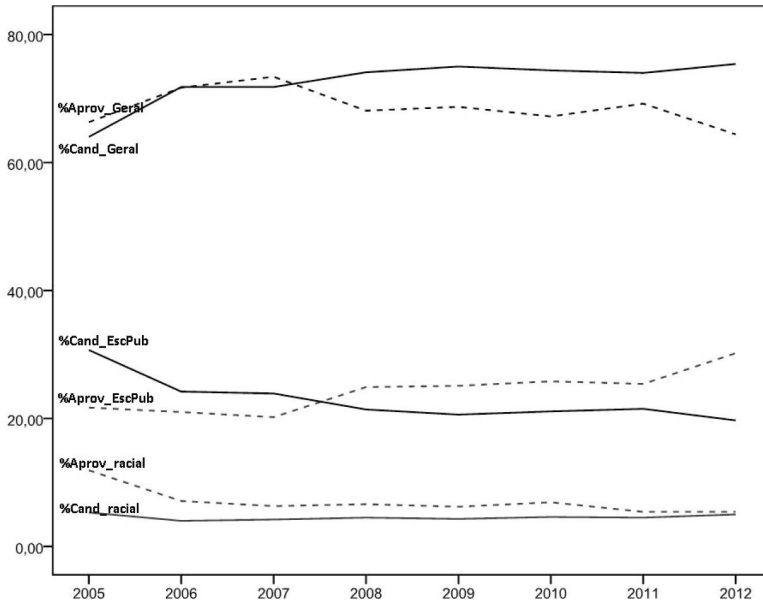
Da transferência de vagas remanescentes entre cotistas raciais e de escola pública resultou o fato de que em todos os concursos o percentual de aprovados por escola pública superou o limite dos 20% de vagas iniciais. Isso porque uma parte dos cotistas de escola pública que conseguiam nota para passar à segunda fase, mas que ficavam fora dos 20% destinados a eles, ocupavam as vagas que “sobravam” das cotas raciais. Não fosse essa decisão, o percentual de aprovados por vagas gerais ultrapassaria os 70%

de média no período, ficando um pouco acima da proporção de inscritos nas vagas universais. Não se pode afirmar que a política de inclusão racial e social tenha apresentado resultados totalmente satisfatórios no período de sua vigência, pois, do total de 40% de vagas destinadas a cotistas (raciais + escola pública), em média 30,6% foram preenchidos a cada vestibular.

O gráfico 1 (abaixo) complementa as informações das tabelas 1 e 2. As linhas tracejadas indicam os percentuais de candidatos por tipo de vaga ao ano e as linhas contínuas mostram os percentuais de aprovados nos vestibulares. A imagem permite identificar, também, que o vestibular de 2008 foi um ponto de inflexão entre candidatos e aprovados por vagas gerais e pelas cotas de escola pública. Até aquele ano o percentual de inscritos por vagas universais ficava muito próximo do percentual de aprovados no vestibular. A partir de então o percentual de inscritos passou a ser superior ao de aprovados nas vagas universais. O inverso aconteceu com as cotas de escolas públicas, que até 2008 tinha percentual maior de concorrentes do que de aprovados, e a partir de então os aprovados passaram a apresentar percentual maior que o de concorrentes.

Já para os candidatos por cotas raciais não houve alteração nas relações entre percentual de concorrentes e de aprovados durante todo o período. O que aconteceu foi uma clara aproximação entre as duas retas. Gradativamente há uma aproximação entre o percentual de aprovados e o percentual de inscritos por cota racial nos vestibulares da UFPR. Esse foi o único tipo de concorrência que não apresentou ponto de inflexão ao longo do tempo. De 2005 a 2012 o percentual de aprovados por esse tipo de cota ficou um pouco acima da participação deles entre o total de candidatos. Embora o percentual de candidatos por cota racial tenha sempre variado em torno de 5% do total, o percentual de aprovados apresentou uma queda significativa de 2005 para 2006, indo de 11,9% para 7,1%, e depois se estabilizando em torno de 6% do total. As variações bruscas de um ano para outro e a existência de pontos de inflexão podem ser explicadas por mudanças na regulamentação da política de cotas da UFPR em seus primeiros anos.

Gráfico 1. Inscritos e aprovados por tipo de vaga entre 2005 e 2012



Fonte: dados do NC-UFPR.

Até aqui o texto demonstrou a baixa efetividade geral da política de cotas raciais da UFPR entre 2005 e 2012 e os efeitos positivos para a inclusão de carentes – identificados por cotistas de escolas públicas – nos vestibulares. Porém, neste artigo parte-se do princípio de que, apesar de serem da mesma cor e concorrerem pelas mesmas cotas, mulheres apresentam desempenho distinto de homens tanto nas notas obtidas nas provas, quanto na formação de cada um dos grupos de cotas. Se essa hipótese tiver validade e as condições forem distintas entre homens e mulheres para a realização dos estudos escolares anteriores ao nível superior, não é possível considerar os efeitos agregados da política de cotas raciais. Em outros termos, se os resultados das cotas forem distintos entre mulheres e homens negros, ainda que abaixo dos limites estabelecidos pelas regras, devem-se analisar os resultados desagregados.

Para começar a testar a afirmação acima, a tabela 3 a seguir apresenta os números de aprovados por ano e cor autodeclarada<sup>6</sup>, separados por sexo do

<sup>6</sup> Aqui, são utilizadas informações da ficha de inscrição do candidato, em que, diante da pergunta “A

candidato. Ao final da tabela, além da média entre 2005 e 2012, anos em que vigoram as cotas, há também os números de 2004, último vestibular antes do início das políticas afirmativas. Em média, foram aprovadas 1,91 mil mulheres brancas, contra 1,92 mil homens brancos no período. As mulheres pretas ficaram em 52 aprovações em média por ano, contra 69 homens pretos, enquanto mulheres pardas apresentaram média de 275 aprovações no período, por concurso, contra 339 homens pardos. Percebe-se, pelas médias, que tanto no grupo de negros quanto no de pardos, há predomínio de homens aprovados em relação às mulheres. Já entre os vestibulandos brancos, o número de homens e mulheres aprovados é praticamente o mesmo<sup>7</sup>.

As diferenças em relação a 2004 apontam para um resultado positivo das políticas de cotas – como já demonstrado anteriormente –, porém, os maiores crescimentos foram em relação ao número de aprovações de mulheres pretas e pardas em relação aos homens da mesma cor de pele. Como houve crescimento no total de vagas no período, a tabela 3 apresenta dois resultados separados. Um deles é a diferença percentual entre 2004 e a média de 2005 a 2012 (*dif. % 2004 - média 05/12*, na tabela 3), que mostra o crescimento do número de aprovados homens e mulheres por cor de pele, sem considerar o aumento no total de vagas no período.

O outro resultado é o crescimento vegetativo líquido, que desconta as diferenças nos totais de aprovados em 2004 em relação à média de 2005 a 2012. O valor que representa as diferenças percentuais é este último, pois houve diferenças significativas entre as médias dos percentuais de homens e mulheres aprovados de 2005 a 2012 em comparação a 2004. No caso das mulheres, o crescimento bruto foi de 26,3% no período, passando de 1777 aprovadas em 2004 para 2245 de média entre 2005 e 2012. Nos homens o crescimento bruto foi bem menor no período, ficando em apenas 7,8% de aumento, com 2166 aprovações em 2004 contra 2335 aprovados de média por ano entre 2005 e 2012. Em termos gerais esse crescimento bruto por sexo de aprovados já demonstra que as mulheres conseguiram avançar nas aprovações em relação aos homens no período da política de cotas.

---

sua cor ou raça é”, as alternativas são as seguintes: i) branca; ii) preta; iii) amarela; iv) parda; v) indígena. Como o objetivo deste trabalho não é apresentar a discussão sobre a nomenclatura mais adequada para a distinção entre pessoas de cores da pele diferentes, assumiremos a terminologia utilizada pelo Núcleo de Concursos da UFPR.

<sup>7</sup> Ao contrário da média do sistema nacional de ensino superior, onde há mais mulheres matriculadas do que homens, na UFPR o percentual de homens é maior que o de mulheres. No período analisado, de 2004 a 2011 houve mais homens aprovados que mulheres. A única exceção foi 2012, quando passaram no concurso vestibular 2,59 mil mulheres e 2,51 mil homens.

Em termos de distribuição percentual de aprovados por sexo e cor da pele, em 2004, antes do início da política de cotas, mulheres brancas representaram 91,6% do total de aprovadas, contra 1,2% de pretas e 7,2% de pardas. Já no caso dos homens, a distribuição em 2004 foi de 89% de brancos, 2,3% de pretos e 8,7% de pardos. Portanto, o maior grupo entre os aprovados era de mulheres brancas, enquanto o menor era de mulheres pretas. Na média do período de vigência das cotas, as mulheres brancas representaram 85,4% do total de aprovadas, contra 2,3% de pretas e 7,2% de pardas. Os homens brancos representaram 82,6%, os pretos, 2,9%, e os pardos, 14,5%. Percebe-se que as diferenças entre os dois períodos indicam que mulheres brancas continuam a representar um percentual superior ao de homens brancos, enquanto mulheres pretas e pardas praticamente dobraram suas participações, quase se igualando aos percentuais de homens pretos e pardos.

Tabela 3. Número de aprovados por sexo e cor entre 2005 e 2010 na UFPR<sup>8</sup>

ano	mulher				homem			
	branca	preta	parda	soma	branca	preta	parda	soma
2005	1.467 (81,2)	66 (3,6)	275 (15,2)	1.808	1.691 (79,1)	85 (4,0)	362 (16,9)	2.138
2006	1.693 (86,6)	41 (2,2)	220 (11,2)	1.954	1.769 (82,7)	52 (2,4)	318 (14,9)	2.139
2007	1.744 (87,2)	42 (2,2)	212 (10,6)	1.998	1.874 (84,5)	62 (2,8)	282 (12,7)	2.218
2008	1.824 (85,8)	53 (2,6)	248 (11,6)	2.125	1.696 (82,5)	66 (3,2)	293 (14,3)	2.055
2009	2.086 (85,9)	43 (1,8)	298 (12,3)	2.427	2.059 (82,1)	78 (3,1)	372 (14,8)	2.509
2010	2.165 (85,5)	62 (2,4)	304 (12,1)	2.531	2.056 (82,2)	75 (3,0)	369 (14,8)	2.500
2011	2.147 (85,4)	45 (1,7)	325 (12,9)	2.517	2.181 (83,6)	59 (2,3)	368 (14,1)	2.608
2012	2.210 (85,2)	66 (2,5)	320 (12,3)	2.596	2.096 (83,4)	72 (2,9)	345 (13,7)	2.513
média	1.917 (85,4)	52 (2,3)	275 (12,3)	2.245	1.928 (82,6)	69 (2,9)	339 (14,5)	2.335
2004	1.629 (91,6)	20 (1,2)	128 (7,2)	1.777	1.927 (89,0)	50 (2,3)	189 (8,7)	2.166
dif. % 04 – média 05/12	+17,6	+161,2	+115,0	+26,3	+0,03	+37,2	+79,1	+7,8
crescimento vegetativo líquido	-8,7	+134,9	+77,8		-7,7	+29,4	+71,3	

Fonte: dados do NC-UFPR.

<sup>8</sup> Na tabela os percentuais representam os totais de aprovados brancos, pretos e pardos, não sendo considerados os indígenas e os candidatos de origem asiática. Portanto, as colunas com as somas não representam o total de aprovados em cada ano.

Os resultados mais representativos da tabela 3 estão na última linha e indicam o crescimento vegetativo líquido – já descontadas as diferenças no número de vagas preenchidas entre os anos – por sexo e cor da pele do aprovado. Os resultados mostram que houve uma pequena queda no percentual de aprovados brancos, tanto de mulheres (-8,7) quanto de homens (-7,7). A essa queda de menos de 10% equivale um crescimento no número de aprovados com pele parda de 77,8% para mulheres e 71,3% para homens.

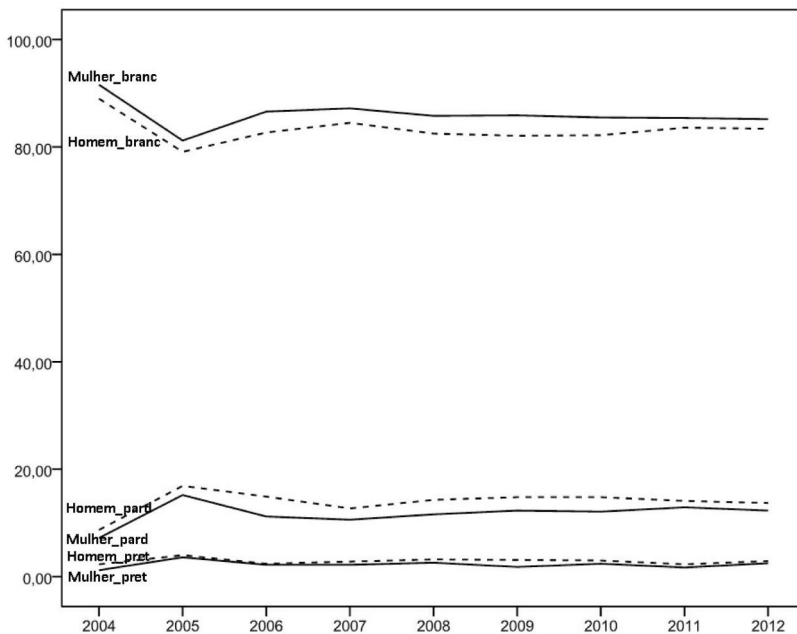
A diferença mais significativa se dá entre mulheres e homens de pele preta. Nota-se um crescimento de 134,9% para o primeiro grupo e de 71,3% para o segundo. Porém, é preciso tomar cuidado ao analisar apenas as diferenças percentuais comparativas entre grupos com tamanhos tão distintos. Se é verdade que as mais beneficiadas foram as mulheres, não se pode esquecer que o número de aprovadas era tão pequeno em 2004 que qualquer alteração geraria efeitos percentuais gigantescos. Por exemplo, em 2004 tinham sido aprovadas apenas 20 mulheres pretas de um total de 1777 mulheres. A média entre 2005 e 2012 ficou em 52 aprovadas por ano. Essa mudança de 20 para 52 é que gera um crescimento líquido de 134,9%. É um número, porém, muito abaixo do de 275 pardas aprovadas no mesmo período. E, somando pretas e pardas, teríamos uma média de 327 aprovações por vestibular, ainda bastante aquém da média de 1917 mulheres brancas selecionadas ao ano. Em resumo, embora o maior crescimento tenha sido entre as aprovadas negras, em especial as de pele preta, a participação desse grupo continua sendo muito pequena ao final dos oito anos de aplicação da política própria de cotas raciais nos vestibulares da UFPR.

Comparando apenas homens e mulheres negras, graças à política de cotas, proporcionalmente mais mulheres pretas e pardas foram aprovadas nos vestibulares do que homens pretos e pardos – embora em termos absolutos a vantagem ainda seja dos homens. Além disso, a redução no percentual de mulheres brancas ficou muito próxima da dos homens brancos, indicando que, enquanto no grupo dos negros as mulheres ganharam mais que os homens, no dos candidatos com pele branca, mulheres e homens apresentaram desempenho similar.

Retomando a discussão sobre o maior número de ingressantes homens na UFPR, percebe-se que, a partir da soma de brancos, pretos e pardos, os homens aparecem em número maior do que as mulheres entre os aprovados na maioria dos anos analisado aqui. Apenas em 2008, 2010 e 2012 é que a

soma de mulheres brancas, pretas e pardas ultrapassa o número de homens aprovados. Informações estáticas como médias e diferenças percentuais são insuficientes para identificar a dinâmica ao longo do período – como já foi apontado em momento anterior. O gráfico 2 a seguir apresenta as curvas de crescimento das aprovações por ano, separadas por cor e sexo do candidato, entre 2004 e 2012. A linha horizontal em 2005 indica o momento em que a política de cotas começou a ser aplicada na UFPR.

Gráfico 2. Número de aprovações em vestibulares da UFPR por cor e sexo



Fonte: dados do NC-UFPR.

As curvas mostram como há uma tendência mais acentuada de crescimento no número de aprovados brancos, tanto homens quanto mulheres, a partir de 2006, sem, no entanto, voltar aos percentuais de 2004. Mulheres brancas apresentam percentuais maiores de aprovação do que homens brancos entre 2004 e 2012. Já os pardos apresentam oscilações ao longo de todo o período. Eles têm um salto em 2005, caem gradativamente até 2008 e permanecem estáveis desde então. Os homens estão com percentuais superiores aos das



mulheres em todo o período. No caso dos pretos, os percentuais de aprovação de homens e mulheres são muito próximos, com uma oscilação em favor das mulheres em 2005 e outra favorável aos homens em 2009.

Porém, como os dados anteriores referiam-se à autodeclaração da cor da pele e não ao tipo de inscrição, é possível considerar que o crescimento no percentual de aprovação de mulheres esteja mais relacionado com as cotas de escola pública do que com a racial. Para verificar se são mesmo as cotas raciais que incluem negros e negras na universidade, a tabela 4, a seguir, mostra os dados de 2004 e as médias de 2005 a 2010 para o sexo feminino e masculino, cruzando a cor autodeclarada pelo candidato com a opção de cota no vestibular. Ao todo são apresentadas cinco informações para os grupos de tipo de cota e cor da pele. A tabela inclui as diferenças entre os resultados de 2004 e as médias dos vestibulares após a implantação da política de cotas. Aqui são apresentados: o número total de aprovados (N); o percentual relativo (%) de aprovações; o resíduo padronizado da relação entre as categorias das variáveis analisadas (RsPd); a nota média na primeira fase por grupo de candidatos (NM1); e a nota média final (NMF)<sup>9</sup>.

Analisando inicialmente os resultados de 2004, quando o vestibular tinha apenas uma fase, percebe-se que a maior média entre os aprovados ficou com o grupo dos homens brancos (591,1 pontos). Estes foram seguidos pelos homens pardos (média de 575,5 pontos), e depois por mulheres brancas (573,8 pontos). As menores médias daquele ano, em ordem decrescente, são das mulheres pardas (545,9 pontos), mulheres pretas (522,5 pontos) e homens pretos (518,9 pontos). Fica claro que o desempenho variava mais em termos de cor de pele do que de sexo do candidato.

A partir da política de cotas, quando olhamos para as médias de desempenho final, percebemos uma queda nas notas em todos os grupos de candidatos. A maior diferença foi entre os homens brancos (-89 pontos), seguida por aquela entre os homens com pele parda (-84,5 pontos). Homens com cor da pele preta tiveram -57,4 pontos de diferença em média no período, e mulheres de pele parda apresentaram -50,9 pontos em comparação com

<sup>9</sup> Na primeira parte da tabela, as linhas referentes aos candidatos com cor da pele branca, foram excluídas as informações de concorrentes por cota racial. Como o candidato faz a inscrição *on-line*, alguns erram o preenchimento das informações e dizem ser brancos, mas inscrevem-se para as cotas raciais. Tal erro só será corrigido posteriormente, portanto, ele é mantido no banco de dados original. São casos residuais, menos de uma dezena a cada vestibular. Por esse motivo, eles foram simplesmente excluídos das análises.

2004. As menores quedas foram as das notas de mulheres com pele preta, -22,2 pontos de média, e de mulheres de pele branca, -19,5 pontos no período. Isso demonstra como, no período de 2005 a 2012, independente da cor da pele ou do tipo de inscrição no vestibular, o desempenho dos candidatos na prova apresentou queda. Além disso, as maiores quedas deram-se no grupo dos homens, independente da cor da pele, enquanto as mulheres ficaram com as menores reduções médias de nota ao final dos concursos.

Tabela 4. Desempenho médio dos aprovados por cota e cor, separados por sexo

cor		feminino					masculino				
		2004	cota (média 2005-10)			dif. md-04	2004	cota (média 2005-10)			dif. md-04
			racial	e. pública	geral			racial	e. pública	geral	
branca	n	1629		460	1369		1927		437	1419	
	%	91,6		25	75		89,0		23,4	76,5	
	RSDPD			1,02	2,95				0,87	3,63	
	NM1			39,3	46,2				41	47,5	
	NMF	573,8		488,5	570,8	-19,5	591,1		479,5	561,3	-89
preta	n	20	47	2	3		50	56	4	10	
	%	1,2	91	3,7	5,3		2,3	80,3	5,9	13,8	
	RSPD		23,2	-2,93	-5,46			21,2	-2,9	-5,54	
	NM1		34,9	38,8	47,4			36,4	37,7	45,2	
	NMF	522,5	422,1	492,7	585,9	-22,2	518,9	423,2	430,3	530,6	-57,4
parda	n	128	105	64	90		189	131	78	124	
	%	7,2	40,5	24,5	35		8,7	39,2	23,4	37,4	
	RSPD		20,3	0,17	-6,61			20	0,34	-7,02	
	NM1		37,6	38,8	44,5			39,3	39,6	45,6	
	NMF	545,9	453	484	547,7	-50,9	575,6	455,6	475,2	542,4	-84,5

Fonte: dados do NC-UFPR.

A partir de 2005, com a política de cotas, e de 2007, com o vestibular em duas fases, as informações tornam-se mais detalhadas. A primeira delas diz respeito ao percentual de candidatos por cor da pele e tipo de inscrição no vestibular. Entre mulheres e homens brancos a distribuição é muito parecida, com cerca de  $\frac{3}{4}$  do total optando por vagas universais e  $\frac{1}{4}$  por cota de

escola pública. Os percentuais médios do período (2005-2012) são, entre as mulheres, 25% para cota de escola pública e 75% para vagas universais, e, entre os homens, 23,4% para cota de escola pública e 76,5% para vagas universais. Na outra ponta, entre os aprovados de pele preta, 91% das mulheres concorreram por cotas raciais, contra 3,7% de escola pública e 5,3% nas vagas universais. Os homens de pele preta optaram menos pelas cotas raciais. Foram 80,3% nesse grupo, contra 5,9% nas cotas de escola pública e 13,8% na disputa geral. Portanto, um em cada cinco homens de pele preta não concorreu pelas cotas raciais. No caso das mulheres essa proporção diminuiu, passando de uma para cada dez aprovadas. Os aprovados de pele parda apresentaram uma distribuição ainda maior entre os tipos de inscrição no vestibular. Para as mulheres de pele parda o percentual foi de 40,5 para cota racial, 24,5% para cota de escola pública e 35% para vagas universais. Já os homens de pele parda ficaram em 39,2% para cota racial, 23,4% para cota de escola pública e 37,4% para as vagas universais. Percebe-se que, enquanto a cota racial favoreceu mais as mulheres com pele de cor preta do que os homens, a cota de escola pública permitiu o ingresso de  $\frac{1}{4}$  de homens e mulheres dos grupos de brancos e pardos. Em outras palavras, a cota racial favoreceu principalmente mulheres pretas, enquanto a cota de escola pública não favoreceu o ingresso nem de mulheres nem de homens pretos, mas sim de mulheres e homens pardos e brancos em proporções muito próximas.

Em relação às notas da primeira fase do vestibular, a tabela 4, acima, mostra a existência de dois padrões bem definidos. As notas dos aprovados pelas vagas universais são maiores que as dos outros grupos, independentemente do sexo e da cor da pele. A ordem decrescente das médias pelas vagas universais no período é a seguinte: 47,5 pontos para homens brancos, 47,4 para mulheres pretas, 45,6 para homens pardos, 45,2 para homens pretos, 46,2 para mulheres brancas e 44,5 para mulheres pardas.

A diferença de apenas três pontos entre a maior e a menor média indica que independente do sexo e da cor da pele, os grupos de candidatos que se inscrevem por vagas universais tendem a ter desempenho muito próximo entre si. Além disso, as médias obtidas pelos candidatos às vagas universais são sensivelmente superiores às das cotas de escola pública e racial. A maior média entre os grupos dos dois tipos de cotas é a dos homens que concorreram por escola pública, com 41 pontos. Os grupos com menores médias foram os de mulheres pretas por cota racial, com 34,9 pontos, e

mulheres pardas por cota racial, com 37,6 pontos de média. O desempenho dos candidatos na fase final mantém as diferenças das médias da primeira fase. Mulheres e homens brancos, pretos e pardos que concorrem pelas vagas universais conseguem melhores desempenhos. Já as mulheres pretas e pardas que concorrem pela cota racial são as que têm menores notas finais entre os aprovados.

Como se pode perceber, o impacto da política de cotas foi mais significativo para mulheres pretas e pardas do que para os homens. A aprovação com médias menores pela cota racial indica que, sem a existência desse tipo de política, menos mulheres teriam sido aprovadas nos vestibulares. Outro resultado que não pode ser desconsiderado é que, apesar da existência de política de cotas raciais e de escola pública, há um percentual de aprovados que abriram mão de seus direitos e decidiram concorrer pelas vagas universais. Esse percentual é maior para homens do que mulheres de pele preta, porém, as médias finais desses candidatos são muito parecidas com as notas obtidas por candidatos de pele branca ou parda.

O problema é que o número de candidatos de pele preta e parda que conseguem desempenho similar ao dos de pele branca é pequeno. Isso fica evidente quando analisamos os resíduos padronizados da tabela 4, acima. Entre os aprovados com pele branca, os resíduos padronizados positivos mais altos são para a concorrência universal: 2,95 para mulheres e 3,63 para homens. Isso significa que as chances de encontrar mulheres e homens com pele branca entre os aprovados por vagas universais são maiores do que as de os encontrar pela cota de escola pública. Entre os aprovados com pele preta, os únicos resíduos padronizados positivos ficam na cota racial, com 23,2 para mulheres e 21,2 para homens. Os resíduos padronizados da cota de escola pública e vagas universais são negativos, indicando que é muito mais fácil encontrar um aprovado de pele preta pela cota racial do que pelas outras formas de ingresso. E isso vale tanto para homens quanto para mulheres. O mesmo efeito é percebido entre os pardos, com resíduos padronizados positivos para os aprovados pela cota racial, em 20,3 para mulheres e 20 para homens.

Os resultados até aqui mostram que homens e mulheres pretos têm maiores chances de aprovação quando concorrem pelas cotas raciais, em especial as mulheres. Tanto os percentuais, quanto os resíduos padronizados comprovaram a efetividade da política afirmativa no vestibular, embora os

números gerais tenham ficado abaixo do que estabeleciam as regras próprias da UFPR para a política afirmativa.

### **Notas conclusivas**

Como apontado no início deste texto, uma análise sobre os impactos da política afirmativa de cotas raciais em vestibulares de universidades não pode se esgotar no espaço de um artigo, ainda que seja um estudo de caso: o da UFPR. O objetivo aqui foi permitir uma primeira análise geral dos grandes números e apontar alguns dos principais resultados alcançados entre 2005 e 2012 no que diz respeito à entrada de alunos negros na universidade pública. Muitas questões não foram abordadas, tais como os cursos, áreas de conhecimento e turnos de estudo pelos quais os cotistas optam. Isso para ficar apenas no vestibular. Ainda é preciso desenvolver análises sobre a permanência na universidade, desempenho acadêmico e impacto no mercado de trabalho com as políticas afirmativas nas universidades públicas. Afinal de contas, já são oito anos na UFPR com cotas em vestibulares, o que significa que praticamente todos os discentes atuais já iniciaram seus estudos universitários pós-implantação das cotas. A partir de 2013, com a lei 12.711/12, outro estudo que se faz necessário é um comparativo dos resultados da política afirmativa produzida pelas próprias universidades em relação ao formato geral determinado pela lei. Todas essas questões continuam sem respostas e devem ser abordadas em trabalhos futuros.

Apesar das limitações das análises realizadas aqui, é possível afirmar em termos de notas conclusivas que a política de cotas nos vestibulares de 2005 a 2012 da UFPR teve uma consequência positiva em termos gerais, que foi o aumento no número de aprovados com pele preta e parda nos concursos. O resultado negativo foi que ao longo do tempo o percentual de aprovados pelas cotas raciais vem apresentando um leve declínio. Enquanto o número de inscritos pela cota racial girou entre 5,3% e 4,3% do total, os percentuais de aprovações variaram de 11,9% a 5,4%. A principal explicação para o baixo desempenho dos cotistas raciais é a mudança nas regras do vestibular em 2007, com instituição de concurso com duas fases e cotas valendo apenas para a segunda. A consequência disso é que a média de aprovação de 6,9% de cotistas raciais ficou bem abaixo dos 20% previstos pela regulamentação própria da universidade. Como já afirmado no parágrafo anterior, a comparação dos resultados da política própria com as regras determinadas pela

lei 12.711/12 mostrará quão efetiva foi a política afirmativa da UFPR para inclusão de negros no ensino público de nível superior.

Já as cotas de escola pública aprovaram 24,2% do total de candidatos no período, contra uma média de inscritos de 22,9%, com diferença negativa de 1,3 ponto percentual. Isso porque, como os negros que passavam para a segunda fase eram em percentual inferior às cotas previstas, os candidatos de escolas públicas que conseguiram aprovação tinham preferência para ocupar as vagas remanescentes da cota racial. Ao mesmo tempo, as vagas universais passaram a representar 68,6% das aprovações no período, contra 72,6% de inscritos, outra diferença negativa de 4,0 pontos percentuais. Daí se conclui que os candidatos por cota de escola pública foram os principais beneficiados pela política afirmativa em função do baixo percentual de ocupação da cota racial.

Além dos padrões gerais do período, há diferenças importantes entre 2005 e 2012 no que diz respeito ao desempenho dos candidatos. A diferença entre inscritos e aprovados por cota racial é maior em 2005 do que em 2012, quando elas ficam muito próximas uma da outra. Já no caso da cota de escola pública houve uma inversão nas relações entre inscritos e aprovados a partir de 2008. Até 2007 o percentual de inscritos era maior que o de aprovados. A partir de 2008 a participação percentual de aprovados suplantou a de inscritos. Já a relação para as vagas gerais oscilou até 2007, porém, no ano seguinte o percentual de inscritos manteve-se acima dos aprovados até 2010. É possível concluir disso que as mudanças nas resoluções internas que tratam das políticas afirmativas na UFPR e passaram a valer a partir de 2008 favorecerem, principalmente, o ingresso dos candidatos por cota de escola pública.

Apesar das alterações na regulamentação, o número de aprovados em vestibulares da UFPR que se autoidentificam como pretos ou pardos aumentou nos últimos anos. Passou de 487 aprovados em 2004 (antes das cotas), para 714 de média por ano, entre 2005 e 2012 – um crescimento médio de 46,6% entre os inscritos no período. No entanto, esse desempenho continuou desigual. Houve desigualdade externa, pois candidatos com pele de cor preta tenderam a ter mais chances de aprovação quando concorriam por cota racial, não alcançando o mesmo desempenho em cota de escola pública ou vagas gerais (ver resíduos padronizados da tabela 4). Também houve outro tipo de desigualdade, além da cor da pele: mulheres pretas e pardas conseguiram maiores crescimentos nos índices de aprovação por cota racial do que homens pretos e pardos.

Enquanto a universidade aumentou em 21,7% o número de vagas ofertadas no período em análise, o crescimento percentual de mulheres pretas e pardas aprovadas foi proporcionalmente maior, ficando em 161,2% e 115,0% respectivamente. Como contrapartida a esse crescimento, mulheres brancas apresentaram uma participação proporcional de -8,7% entre as aprovadas. Ou seja, a obtenção de resultados que permitiram mais do que dobrar o número de negras na universidade teve como contrapartida uma redução de menos de 10% de brancas. As diferenças entre esses números mostram como políticas compensatórias podem apresentar resultados menos dramáticos do que o esperado para uma efetiva ação inclusiva. O crescimento nas aprovações de homens negros, em torno de 70% no período, também ficou bastante acima da redução proporcional de -7,7% de homens brancos entre os aprovados nos concursos vestibulares.

Assim, é possível afirmar que a política de ação afirmativa a partir do Plano de Metas de Inclusão Social e Racial da UFPR acabou se transformando, na prática dos seus oito anos de vigência, em uma política afirmativa de gênero – pois permitiu o ingresso de pretos e pardos em maior proporção, embora mulheres negras sejam mais representativas nesse crescimento. Portanto, é possível afirmar que foi, também, a partir das ações afirmativas que a universidade conseguiu, em 2008 e 2010, fazer com que houvesse mais mulheres do que homens aprovados nos vestibulares (considerando apenas a soma dos candidatos pretos, pardos e brancos).

Contrariando tendência percebida em IES privadas e demais públicas, as instituições de ensino federais no Paraná ainda matriculam mais homens que mulheres. É possível pensar que a manutenção das cotas em vestibulares como parte de políticas afirmativas raciais e sociais de longo prazo fará também com que mais mulheres sejam aprovadas em sucessivos vestibulares da UFPR, aumentando a participação das negras que hoje estão na casa das dezenas de aprovadas, passando para a casa das centenas, o que não é muito, considerando que estamos falando de milhares de aprovados ao ano.

## Referências

ABREU, Sérgio (2008). “Igualdade: a afirmação de um princípio jurídico inclusivo”, em ZONINSEIN, Jonas & FERES JR., João (orgs). *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ.

- AZEVEDO, Célia Maria Marinho de (2004). *Anti-racismo e seus paradoxos: reflexões sobre cota racial, raça e racismo*. 2. ed. São Paulo: Annablume.
- BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima (2008). “Racismo e desigualdade racial no Brasil”, em DUARTE, Evandro C. Piza; BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima & SILVA, Paulo Vinícius Baptista da (orgs.). *Cotas raciais no ensino superior: entre o jurídico e o político*. Curitiba: Juruá.
- BRANDÃO, André Augusto (org.) (2007). *Cotas raciais no Brasil: a primeira avaliação*. Rio de Janeiro: D&A.
- CARVALHO, José Jorge (2006). *Inclusão étnica e racial no Brasil: a questão das cotas ensino superior*. 2. ed. São Paulo: Attar.
- FERES Jr., João (2006). “Aspectos normativos e legais das políticas de ação afirmativa”, em FERES Jr., João & ZONINSEIN, Jonas (orgs.). *Ação afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas*. Brasília: Editora UnB.
- GOMES, Paulo A. (2002). “Vagas não trazem pobres à universidade”. *Folha de S.Paulo*, 27 de julho, p. C1.
- INEP (2006). *Senso da Educação Superior Brasileira - 1991 a 2004 (Paraná)*. Disponível em: [http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7BA318FE13-8AB3-41DC-ACE7-CC5F02996417%7D\\_Livro%20Parana.pdf](http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7BA318FE13-8AB3-41DC-ACE7-CC5F02996417%7D_Livro%20Parana.pdf). Acessado em 20 ago. 2010.
- LOCH, João Matias & REIS, Dálcio Roberto dos (2003). “A expansão do ensino superior na Região Metropolitana de Curitiba”. Trabalho apresentado no III Congresso Paranaense de Educação. Curitiba, 1 a 4 de julho.
- MALISKA, Marcos Augusto (2008). “Análise da constitucionalidade das cotas para negros em universidades públicas”, em DUARTE, Evandro C. Piza; BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima & SILVA, Paulo Vinícius Baptista da (orgs.). *Cotas raciais no ensino superior: entre o jurídico e o político*. Curitiba: Juruá.
- MARCOVITH, Jacques (1998). *A universidade (im)possível*. São Paulo: Futura.
- NOGUEIRA, Oracy (1985). *Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais*. São Paulo: T. A. Queiroz.
- PAULA, Lucília Augusta Lino de (2008). “Relações raciais e desigualdade: resistências à política de cotas na universidade”, em SISS, Ahyas (org.). *Diversidade étnico-racial e educação superior brasileiro: experiências de intervenção*. Rio de Janeiro: Quartet.



- PORTO, Liliana & SILVA, Paulo Vinícius B. da (2008). “Impactos e dilemas da adoção de um sistema de cotas na UFPR”, em SEED-PR (org.). *Educando para as relações étnico-raciais II*. Curitiba: Secretaria de Estado da Educação do Paraná. Disponível em: <[http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/cadernos\\_tematicos/tematico\\_raciais.pdf](http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/cadernos_tematicos/tematico_raciais.pdf)>. Acessado em 23 maio 2013.
- RIBEIRO, Sérgio C. (1982). “O vestibular: enfoque”. *Em aberto*, v. 1, n. 3, p. 1-6. Disponível em: [http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7BD10ED93F-5520-4AE6-9C2F-ED27EC560330%7D\\_ano\\_1\\_n%C2%BA\\_03\\_fev.\\_1982.pdf](http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7BD10ED93F-5520-4AE6-9C2F-ED27EC560330%7D_ano_1_n%C2%BA_03_fev._1982.pdf). Acesso em 20 mai. 2013.
- SILVA, Cylon G. & MELO, Lucia P. (orgs) (2001). *Ciência, tecnologia e inovação: desafios para a sociedade brasileira*. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia.
- SKIDMORE, Thomas A. (1991). “Fato e mito: descobrindo um problema racial no Brasil”. *Cadernos de Pesquisa*, n. 79, p. 5-16.
- SOUZA NETO, Cláudio Pereira de. (2008). “A constitucionalidade das cotas étnicas e sociais nas universidades brasileiras: jurisprudência e parâmetros de decisão”, em ZONINSEIN, Jonas & FERES JR., João (orgs). *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ.
- TELLES, Edward (2003). *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, Fundação Ford.
- ZONINSEIN, Jonas & FERES JÚNIOR, João (2006). “Ação afirmativa e desenvolvimento”, em FERES JÚNIOR, João & ZONINSEIN, Jonas (orgs). *Ação afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas*. Brasília: Editora UnB.
- WOLFF, Robert Paul (1993). *O ideal da universidade*. São Paulo: Editora Unesp.

## Resumo

O artigo analisa os resultados obtidos nos vestibulares dos oito primeiros anos de existência da política de cotas raciais e sociais da Universidade Federal do Paraná (UFPR). De 2005 a 2012, antes da Lei 12.711/2012, a universidade possuía sistema próprio de cotas, que reservava até 20% de vagas para cotistas raciais e 20% para cotistas sociais. O objetivo é analisar os efeitos desse sistema na aprovação de candidatos negros e estudantes de escolas públicas, quando comparada aos resultados de 2004 – último vestibular sem

políticas de cotas. São utilizadas técnicas de análise quantitativa do desempenho dos cerca de 50 mil candidatos ao ano por tipo de cota, curso e turno. Os resultados mostram um efeito inesperado na política de cotas da UFPR: apesar do crescimento abaixo dos percentuais de aprovação de negros, houve uma aprovação maior de mulheres cotistas nos vestibulares.

**Palavras-chave:** vestibular; política afirmativa; universidade pública; UFPR.

## **Abstract**

The paper analyses the results obtained in the eight first years of existence of the policy of social and racial quotas at the Paraná Federal University (UFPR). From 2005 to 2012, prior to law 12711/2012, UFPR had its own system of quotas, which reserved up to 20% of places for race quota holders and 20% for social quota holders. The goal is to analyze the effects of the adoption of such system for approval of black candidates and public school students, as compared to results from 2004 – the last admission exam held without quota policies. Quantitative analyzes are conducted on the performance of about 50 thousand candidates per year according to type of quota, course, and shift. The results show an unexpected effect of UFPR's affirmative policies: despite increasing below black approval rates in general, more black women passed the exam.

**keywords:** vestibular, affirmative policy, public university, UFPR.

Recebido em 28 de dezembro de 2012.

Aprovado em 7 de maio de 2013.