



ROSAS NEGRAS E O HORIZONTE: acesso e êxito das estudantes negras cotistas na UNIR

Arthur Antunes Gomes Queiroz¹

Maria Ivonete Barbosa Tamboril²

Resumo

A fim de investigar as contribuições trazidas pela política de cotas para a construção de um ambiente universitário público mais democrático e plural, este estudo se propôs a descrever e analisar o processo de implantação do sistema de cotas no *Campus* Porto Velho da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), com enfoque nas estudantes negras. Realiza, assim, uma análise documental e análise de dados quantitativos. Destaca que os resultados apontam cumprimento do total da reserva obrigatória um ano antes do prazo, ainda que sob problemas no processo e observa que cresceu o número de vagas ocupadas por mulheres cotistas negras, que apresentaram uma taxa de sucesso acadêmico maior e uma taxa de “abandono” menor, se comparadas com homens negros cotistas. Conclui que não foi possível verificar resultados significativos para a promoção da permanência e êxito dessas estudantes por parte da política de assistência da instituição.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Cotas. Mulheres negras.

BLACK ROSES AND THE HORIZON: Access and success of black quota students at UNIR

Abstract

In order to investigate the contributions made by the quota policy to the construction of a more democratic and plural public university environment, this study aimed to describe and analyze the process of implementing the quota system in the Porto Velho Campus of the Federal University of Rondônia (UNIR), with a focus on black female students. Thus, it performs a document analysis and analysis of quantitative data. Emphasizes that the results show compliance with the total mandatory reserve one year before the deadline, even though there are problems in the process, and observes that the number of vacancies occupied by black quota women has increased, with a higher academic success rate and a rate of “abandonment” lower, if compared to black male quota holders. It concludes that it was not possible to verify significant results for the promotion of the permanence and success of these students by the institution's assistance policy.

Keywords: Affirmative actions. Quotas. Black women.

Artigo recebido em: 22/06/2021 Aprovado em: 20/11/2021
DOI: <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v25n2p758-775>

¹ Graduação em Direito. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Advogado. Atualmente é assessor jurídico da Procuradoria Geral do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Iperon). E-mail: arthurantunesqueiroz@gmail.com

² Graduação em Pedagogia. Mestre em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano. Doutora em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano. E-mail: ivonetetamboril@unir.br

1 INTRODUÇÃO

A adoção dos critérios étnico-raciais e de classe pela Lei nº 12.711/2012, popularmente denominada de Lei de Cotas, criou um movimento na dinâmica estrutural de acesso ao ensino superior público. Isso porque a raça/etnia e a classe social do indivíduo podem ser consideradas como fatores fundamentais na forma como “determinados grupos sociais historicamente vivenciaram o processo de escolarização no Brasil” (MOURA, 2015, p. 20), notadamente negras/os e indígenas, que tiveram o acesso negado ou foram incluídos de forma marginal no referido processo.

Especificamente quanto à “raça”, a adoção deste critério fez com que se descortinasse o real tensionamento a que estavam/estão submetidas as relações étnico-raciais no contexto brasileiro e que se pretendiam/pretendem harmoniosas. Aflora, então, um “debate sobre as práticas de discriminação racial e a necessidade e a viabilidade de políticas públicas voltadas à estimulação da inserção de negros e negras em lugares estratégicos da sociedade” (DOS SANTOS, SCOPINHO, 2015, p. 170).

Nesse aspecto, é de se destacar que a população negra brasileira faz parte de um dos segmentos mais afetados historicamente pela exclusão e marginalização social, principalmente quando se refere à educação formal e, em especial, a educação superior. Na tentativa de diminuição dessas assimetrias, o poder público, mesmo que tardiamente, acolheu o debate sobre a promoção da igualdade social, principalmente no campo educacional.

Isso só aconteceu, porém, após expressivos episódios de pressões internas por parte de movimentos organizados pela luta social, tais como os do Movimento Negro e Movimento Indígena, e de pressões externas como, por exemplo, quando da assinatura da “Declaração e o Programa de Ação de Durban”, após a participação do Brasil na “III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância”, organizada pela ONU e realizada em Durban, na África do Sul, no ano de 2001 (GUIMARÃES, 2003).

Esse movimento estatal deu-se, então, por meio das ações afirmativas, que podem ser entendidas como políticas, públicas ou privadas, de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, com vistas ao combate às múltiplas discriminações (racial, de gênero, de origem) e ao ajuste dos efeitos históricos negativos sentidos por determinados grupos sociais, possibilitando o acesso a bens fundamentais, como educação e saúde (GOMES, 2001). A Lei de Cotas é considerada uma ação afirmativa por focalizar o histórico de populações subalternizadas e intentar oferecer garantias e mecanismos para que tais populações obtenham atualmente o acesso a um bem fundamental, qual seja, a educação.

Entretanto, a referida lei não foi o primeiro experimento de cotas conhecido, pois no início dos anos 2000 já existiam experimentos de algum tipo de reserva de vagas nos processos seletivos de universidades estaduais, como por exemplo, a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF).

Na contramão dessas experiências, a Universidade Federal de Rondônia (UNIR) só aderiu ao sistema de cotas a partir do ano de 2012, por determinação da legislação federal, estabelecendo o mínimo previsto de 12,5% de reserva de vagas no vestibular do ano de 2013, e gradualmente implantando a política de cotas nos processos de seleção discente.

Diante desse cenário e da aproximação da data-limite para a avaliação da política de cotas, prevista para 2022, o presente estudo se mostra relevante por perseguir a análise da implantação do sistema de reserva de vagas na UNIR, se houve alcance das estudantes negras¹, bem como quais serão as possibilidades futuras para o sistema de cotas, como política pública.

2 METODOLOGIA

Para análise das ações de implantação do sistema de cotas na UNIR, foi realizada análise documental, com consulta aos editais dos processos seletivos de discentes de 2012 a 2018, disponibilizados no site oficial da instituição. Após a leitura, elaborou-se quadro comparativo com as principais diferenças de um processo seletivo para o outro, relacionadas aos critérios estabelecidos para o ingresso de estudantes cotistas.

Posteriormente, realizou-se coleta de dados quantitativos, oriundos de solicitações realizadas via Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) junto à Diretoria de Registro e Controle Acadêmico (DIRCA) da UNIR.

Com relação às políticas de acompanhamento, foram analisados os Planos de Desenvolvimento Institucional da UNIR (2014-2018 e 2019-2023), bem como o site da Pró-Reitoria de Cultura, Extensão e Assuntos Estudantis (PROCEA), responsável pelas políticas culturais, estudantis e de extensão da UNIR e relatórios institucionais.

A par dos resultados, foram construídas três dimensões de análises: a primeira, relativa ao desenho institucional da política de cotas na UNIR, onde restaram pormenorizados o processo de implantação e implementação, os desafios e as características específicas da política de cotas na UNIR; a segunda, tratando da posição histórica das mulheres na universidade pública e especificamente a marcação do espaço das mulheres negras na UNIR, com a exposição dos dados obtidos e a respectiva discussão; e a terceira, onde se discutiu a (in)existência de uma política de acompanhamento específica para estudantes cotistas na instituição.

3 ACOMPANHANDO O PROCESSO DE SEMEADURA

Em obediência ao cronograma de implantação da reserva de vagas nas instituições federais, a UNIR ofertou um total de 2.510 vagas no processo seletivo de 2013, com reserva de 12,5% dessas vagas às/aos estudantes egressos do ensino médio de escolas públicas. A classificação foi realizada com base nas notas do ENEM e o percentual da reserva respeitou a proporção do mínimo de 63,25%, com base nos dados do Censo do IBGE em 2010.

Sobre as vagas destinadas aos grupos étnico-raciais, o edital previa a instalação de uma “Comissão de Avaliação das Ações Afirmativas”, que acabou não sendo criada. As/os² candidatas/os cotistas pretas/os, pardas/os e indígenas concorreram entre si, sem qualquer individualização de categorias, o que prejudicou a alocação precisa da respectiva porcentagem de cada tipo de grupo social.

A partir do Processo Seletivo de 2014 foram realizados diversos ajustes nos editais a fim de garantir maior efetividade no processo de seleção pelas cotas. As modificações mais expressivas relacionadas às cotas constam do quadro 01, a seguir:

Quadro 1 – Alterações nos editais dos processos seletivos discentes da UNIR referentes às cotas (2012-2018)

Processo Seletivo (Edital)	Principais modificações
Processo Seletivo de 2014 (Edital nº05, de 30/12/2013)	- Oferta de 2.505 vagas; - Reserva de 25% das vagas para cotas; - Separação dos grupos de autodeclarados em cotas distintas; - Criação do procedimento de Manifestação de Interesse.
Processo Seletivo de 2015 (Edital nº 11, de 30/12/2014)	- Oferta de 2.665 vagas; - Reserva de 50% das vagas para cotas (integralização da política, prevista para 2016); - Reserva de 5% das vagas destinadas à ampla concorrência para pessoas com deficiência (PCD's); - Alteração da especificação do cálculo das cotas, individualizando cada um dos grupos étnicos.
Processo Seletivo de 2016 (Edital nº 14, de 18/12/2015)	- Oferta de 2.665 vagas; - Reserva de 50% das vagas para cotas; - Readequação do fluxo de processamento das vagas reservadas, em virtude de denúncias ao Ministério Público Federal (MPF); - Criação de oito modalidades de cotas, com previsão do cálculo das vagas reservadas antes das vagas da ampla concorrência; - Previsão de reserva do percentual de 5% para PCD's das vagas da ampla concorrência (cota autônoma); - Substituição da “Comissão de Avaliação das Ações Afirmativas” pela “Comissão de Apoio à DIRCA e às SERCAs”.
Processo Seletivo de 2017 (Edital nº 05/2016, de 23/12/2016)	- Oferta de 2.695 vagas; - Reserva de 50% das vagas para cotas; - Alteração na cota de PCD's, que compunha as vagas de ampla concorrência e passou para o montante das vagas reservadas às ações afirmativas; - Criação da cota específica destinada aos candidatos de escola pública, com deficiência, independentemente de renda; - Previsão da apresentação de histórico escolar final do ensino médio, ao invés do

	certificado de conclusão do ensino médio obtido pelo ENEM ou pelo ENCCEJA.
Processo Seletivo de 2018 (Edital nº 02, de 20/12/2017)	- Oferta de 2.665 vagas; - Reserva de 50% das vagas para cotas; - Alteração na ordem e quantidade das modalidades de cotas (12 modalidades).

Fonte: <http://www.processoseletivo.unir.br>. Elaboração dos autores.

Conforme destaca Bastos (2018), as mudanças implantadas ao longo dos anos nos processos de seleção são reflexo das dificuldades na adequação dos procedimentos administrativos, resultado da inexistência de suporte técnico aos servidores para lidar com as dúvidas práticas e dificuldades operacionais durante o processo de recepção e conferência dos documentos comprobatórios das/os estudantes cotistas.

Antes da vigência da Lei de Cotas, a UNIR chegou a pautar discussões sobre políticas inclusivas em seus processos seletivos, ainda que de forma tímida e insuficiente, se comparada ao contexto nacional de instituições federais da época. Após 2012, ocorreu o I Fórum de Ações Afirmativas de Rondônia, que deu origem à “Carta da Alteridade”³, documento que firmava diretrizes e planos de execução de ações afirmativas nos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDIs) da instituição. Só que o resultado dos debates não chegou a ser transportado para os documentos oficiais da universidade.

Quando as ações afirmativas são citadas no PDI 2014-2018, em tópico próprio, os objetivos são abstratos, pouco traduzindo a materialidade no desenvolvimento de políticas de formação de igualdade étnico-racial. Já no PDI 2019-2024, a seção destinada às “ações afirmativas” foi substituída por uma intitulada “diversidade social e cultural”, que trata de iniciativas que estimulam a valorização e o respeito à diversidade na universidade.

Verifica-se a partir dos documentos analisados, a ausência de esforço para alargamento dos direitos às/os estudantes além daqueles previstos na Lei de Cotas, bem como incipiência na discussão institucional acerca do estabelecimento de mecanismos que busquem coibir a prática de fraudes no acesso às vagas para ingresso por meio das cotas, principalmente as destinadas a pretas/os, pardas/os e indígenas, discussão esta que tem tomado uma maior envergadura por conta do número crescente de denúncias, inclusive veiculadas pela mídia e redes sociais.

A utilização exclusiva da autodeclaração como mecanismo para verificação da condição de beneficiária/o da cota pelo critério étnico-racial, nos moldes como tem se praticado atualmente na UNIR, vem se mostrando frágil ao propósito de controle social na ocupação das vagas por quem, de fato, deveria ocupá-las. Nesse ponto, Nunes (2018) aponta que cabe à gestão pública, a responsabilidade de fiscalização para que as vagas ofertadas aos grupos-alvo da ação afirmativa sejam utilizadas pelos sujeitos de direito.

Em contrapartida, a adoção de outros mecanismos de heteroidentificação (identificação realizada por terceiros da condição autodeclarada), como a criação de uma banca/comissão verificadora ou a utilização de carta consubstanciada⁴, combinados e/ou complementares à autodeclaração, servem à ampliação da garantia de fiscalização e controle nos casos de ocupação inapropriada das vagas.

Desse modo, sugere-se que a universidade se organize para, juntamente com a sociedade civil e os movimentos sociais, construir e ampliar a compreensão de que, para além de processos e procedimentos técnicos-burocráticos, a gestão de ações afirmativas deve ser uma “dimensão política da presença de pessoas que deixam de ser *temas historicamente negligenciados*, para se tornarem *presenças efetivas* em processos de democratização universitária” (NUNES, 2018, p. 20, grifo da autora).

No entanto, ainda que a implantação do sistema de cotas na UNIR não tenha se dado em moldes incontestavelmente eficazes, os dados coletados apontam para uma crescente presença de negras/os na academia, o que converge com os resultados de pesquisas nacionais, onde se verifica uma mudança no perfil racial estudantil universitário brasileiro.

4 O FLORESCER DAS ROSAS NEGRAS(OU O FLORENEGRECER)⁵

Para além do marcador das relações étnico-raciais, a mulher negra também traz consigo o marcador de gênero, cujo conceito diz respeito às ideias do que é ser homem/mulher, masculino/feminino, e que são passadas de geração a geração, sistemática e institucionalmente, moldando e normatizando as relações sociais, realizando uma distribuição de valores e poder a homens e mulheres de forma desigual.

Dessa forma, o gênero, assim como a “raça” se configura em uma dinâmica de relações de dominação e poder, e é utilizado teoricamente como contraponto ao discurso de que as diferenças sexuais são determinantes para as diferenças sociais entre homens e mulheres, pois estas diferenças passam por significação e valorização pela cultura, que ideologicamente as naturaliza (SCOTT, 1995).

Neste trabalho, o conceito é central, pois a investigação perfaz o modo como as trajetórias acadêmicas das estudantes cotistas foram atravessadas pelas normas sociais de estabelecimento dos espaços que as mulheres podem ou não, devem ou não, ocupar.

A distinção e segmentação de gênero foi característica da constituição do sistema educacional brasileiro, sendo que as mulheres tinham menores taxas de alfabetização e acesso restrito nos graus mais elevados de instrução (ROMANELI, 2001). Apenas na segunda metade do século XX ocorreu a inversão da tendência que fazia com que elas fossem menos escolarizadas do que os

homens. A educação superior, porém, continuava eminentemente masculina, sobrando às mulheres uma participação de apenas 1,5%, conforme dados do IBGE de 2003 sobre o número de inscritos por sexo no Ensino Superior entre 1907 e 1912 (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2004).

Esse quadro de desigualdade histórica, contudo, ganhou novos contornos a partir da década de 1970, com a política de expansão da escolaridade no Brasil, a qual atingiu o contingente populacional de mulheres de forma mais contundente, aumentando sua participação nas universidades e consolidando uma nova realidade: as mulheres passam a ser mais escolarizadas que os homens (GUEDES, 2008).

Segundo a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES)⁶, o percentual de participação das mulheres nas instituições federais de Ensino Superior foi crescendo gradativamente ao longo dos anos: em 1996, 51,4% do total de estudantes eram mulheres, enquanto os homens eram 48,6%. Já em 2018, as mulheres chegaram a 54,6%, contra o percentual de 45,1% dos homens. Os 0,3% restantes correspondem às/aos estudantes que não declararam o sexo, opção disponível na pesquisa apenas a partir de 2014.

Entretanto, essas mulheres citadas, que conseguiram adentrar o universo acadêmico, aumentaram sua participação nos espaços de pesquisa/extensão e conquistaram prestígio a duras penas, estatisticamente, não eram negras. A ilusão de uma unidade política entre as mulheres nos faz crer que a identidade do ser “mulher” é uma só, invisibilizando as diferenças individuais entre elas e quase sempre nos remetendo à figura das mulheres brancas, o que não corresponde à realidade (SILVA, 2018).

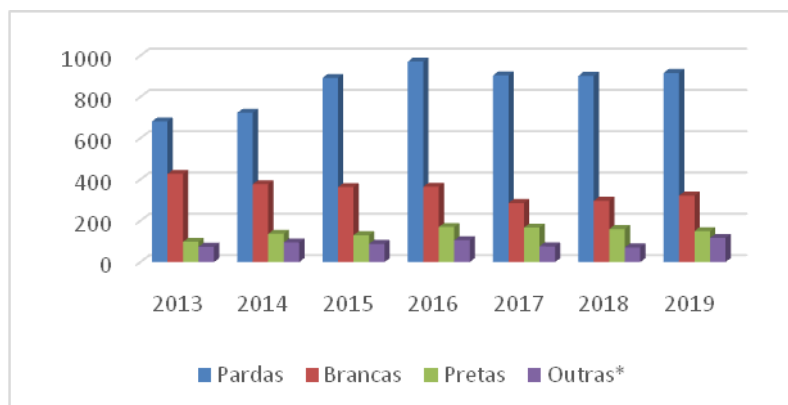
Diferentemente das mulheres brancas, as negras são submetidas a explorações e violências ao longo da vida que evidenciam a sua ausência de opções (HOOKS, 2015), além da carga histórico-cultural que as precedem, a qual se soma aos atravessamentos de relações de poder desiguais e diversos eixos de opressões e desvantagens que as atingem, colocando-as numa situação de discriminação tripla: ser mulher em uma sociedade machista, negra em uma sociedade racista e, na maioria das vezes, pobre em uma sociedade capitalista (SILVA, 2018; GONZALEZ, 2018).

Evidencia-se esse raciocínio quando a variável racial é introduzida na análise de comparação entre as taxas líquidas nacionais de escolarização de mulheres, por cor/raça, a partir de dados da pesquisa intitulada “Retrato das desigualdades de gênero e raça” do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA): levando em consideração o ano de 2015, o percentual de mulheres brancas que tinham a idade compatível com a prevista para estar cursando o Ensino Superior era de 28,1%, enquanto o das mulheres negras era apenas de 15%.

Na UNIR, o que se observa a partir dos dados coletados, é que a realidade relacionada à formação do corpo estudantil de mulheres tem refletido um comportamento diverso do contexto

nacional explorado até este ponto. Isso porque, quando se introduz a variável étnico-racial na análise referente ao número de mulheres que ingressaram na UNIR após 2012, tem-se o resultado apresentado no Gráfico 1:

Gráfico 1 – Número de estudantes mulheres ingressantes na UNIR, por grupo étnico-racial (2013 a 2019)



Fonte: Dados da DIRCA. Elaboração dos autores.

*A categoria "outras" engloba as mulheres que se autodeclararam indígenas e amarelas, além daquelas que não informaram pertencimento étnico-racial a nenhum grupo⁷.

O número de mulheres pardas ingressantes na UNIR é expressivamente superior em comparação às mulheres de outros grupos, o que se explica pela própria formação étnico-racial da unidade federativa em que a universidade está inserida, uma vez que o estado de Rondônia é composto, em sua maioria, por uma população que se autodeclara parda.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), o percentual da população residente do Estado de Rondônia que se autodeclarava parda no ano de 2013 era de 61,2%, contra 32,3% de brancas/os e 5,9% de pretas/os. No ano de 2019, a população residente estadual era composta por 63,2% de pardas/os, 28,5% de brancas/os e 7,1% de pretas/os. De acordo com a mesma pesquisa, as mulheres pardas no estado em 2019 perfaziam um percentual de 63,5% da população residente, enquanto as brancas eram 29,1% e as pretas 6,2% (IBGE, 2019).

Comparando o percentual populacional residente com o percentual de estudantes mulheres ingressante em 2019, as estudantes pardas representaram 60,86% da população feminina que entrou na universidade, mulheres brancas formaram um percentual aproximado de 21,39% e as pretas, de 9,97%. Ou seja, a proporção de mulheres que entraram na universidade, separadas pelas categorias étnico-raciais, acompanhou a proporção da população estadual naquele ano, notando-se uma ligeira superioridade, cerca de três pontos percentuais, do grupo de mulheres pretas.

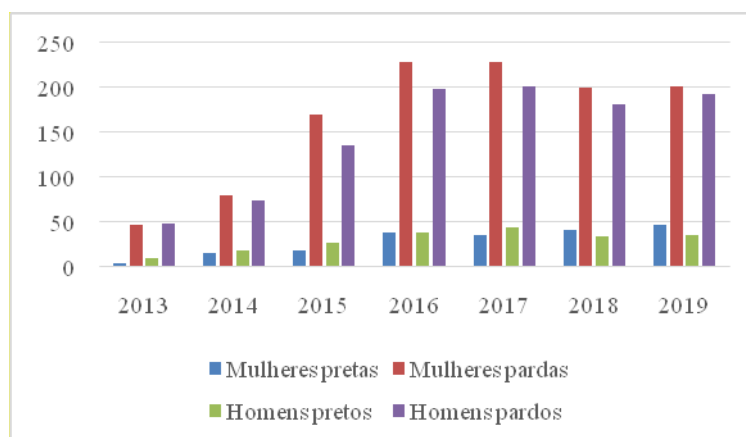
As análises até aqui realizadas abarcaram um período de tempo posterior à vigência da Lei de Cotas. Assim, além do argumento de que a própria constituição étnico-racial do estado permitiu

que o número de mulheres negras, considerando o agrupamento de pretas e pardas, fosse superior ao de mulheres de outros grupos étnico-raciais na universidade, é possível que as práticas de inclusão promovidas pela Lei de Cotas também tenham influenciado e contribuído para a caracterização desse fenômeno.

Isso fica evidenciado, por exemplo, quando se analisa especificamente o número de mulheres autodeclaradas pretas que entrou na universidade: em 2013, elas eram apenas 98, já em 2016 eram 170, um aumento considerável de 73% num intervalo de apenas três anos. Não obstante, a partir de 2017, houve uma tendência de queda nos números: em 2017 as mulheres pretas são 167; em 2018, 160 e em 2019, 150.

No tocante às/aos estudantes matriculadas/os que ingressaram por meio das cotas para pretas/os e pardas/os no *Campus* de Porto Velho, no período de 2013 a 2019, o resultado é o número de 2.599, distribuído tal como se vê no Gráfico 2:

Gráfico 2 – Número de cotistas negras/osna UNIR, *Campus* de Porto Velho (2013-2019)



Fonte: Dados da DIRCA. Elaboração dos autores.

Não houve a possibilidade de comparação entre a população branca e negra, pois os dados disponibilizados somente fazem referência à cor/raça de estudantes que entraram por cotas. A universidade não dispõe de dados étnico-raciais das/os estudantes antes de 2012.

Entre a população negra cotista, a superioridade feminina também se acentua, pois do total de estudantes matriculadas/os, 1.358 são mulheres, somando-se as autodeclaradas pretas (201) e pardas (1.157), enquanto os homens perfazem o total de 1.241 estudantes, sendo 1.032 autodeclarados pardos e 209 autodeclarados pretos.

Na análise dos cursos ocupados por estas mulheres, verifica-se que os cursos que mais concentram o número de mulheres negras, tanto cotistas quanto não-cotistas, considerando o percentual do total de mulheres presentes nos cursos de graduação, são: Segurança Pública (1º, com 80%), Letras – Libra (2º, com 76,64%), Bacharelado em Geografia (3º, com 75,36%), Ciências

Biológicas – Bacharelado (4º, com 75,21%), Jornalismo, Ciências Sociais – Bacharelado e Ciência da Computação, estes três últimos empatados em 5º lugar, com 75,00% cada.

Apesar de o curso em Segurança Pública ostentar o impressionante percentual de 80% de mulheres negras entre suas estudantes, fato é que esta expressiva marca não serve à conclusão de que este curso é uma das escolhas proeminentes delas, tendo em consideração sua especificidade (oferecido em convênio com a Polícia Militar do Estado de Rondônia), objetivos (serve à formação de Oficiais da Polícia Militar), e principalmente, seu caráter transitório (foram ofertadas apenas duas turmas).

De outro modo, os demais cursos listados, apresentam-se como uma régua mais precisa da realidade acadêmica buscada e vivenciada pela maioria das mulheres negras, cotistas e não-cotistas, pois tratam de cursos presenciais abertos à população, sem vínculo com uma instituição externa específica, como a Polícia Militar e possuem ofertas regulares de vagas.

O que se sobressai é o fato de que, ao comparar-se o número de estudantes negras, cotistas e não-cotistas, com o percentual geral de estudantes, os resultados obtidos apontam para uma realidade diversa, na qual os cursos que mais têm suas vagas ocupadas por mulheres negras são: Pedagogia – Licenciatura Plena (1º, com 61,57%), Letras – Libras (2º, com 57,69%), Letras – Português/Literaturas (3º, com 56,08%), Letras – Espanhol (4º, com 53,37%) e Enfermagem (5º, com 53,19%).

Assim, quando a comparação é realizada somente entre as mulheres, as negras têm se envolvido em áreas do conhecimento como o Jornalismo e a Ciência da Computação, que podem ser vistas como áreas mais masculinas, porém quando a análise leva em consideração o quadro geral de estudantes, comparando-se as estudantes negras não só às outras mulheres, mas também aos homens, considerando-se todas as categorias étnico-raciais, o que se tem é o reforço de uma tendência já apresentada em outros estudos (BARROSO; MELO, 1975; AZEVEDO; FERREIRA, 2006, FERREIRA *et al*, 2008): as mulheres historicamente têm ocupado as vagas em cursos voltados à educação (licenciaturas) e ao cuidado (enfermagem). As mulheres negras, portanto, não fogem a essa tendência.

Além disso, verificamos que, dentre os cursos considerados socialmente mais prestigiados, como Direito, Medicina e Engenharia Civil⁸, a presença das mulheres negras (cotistas e não-cotistas), se comparadas com o percentual geral de estudantes, é de pouquíssima expressividade: no curso de Direito, elas representam um total de 28,53%; no curso de Medicina elas são 28,03%; e no curso de Engenharia Civil, apenas 23,49%.

Os resultados apontam, ainda, que as mulheres negras têm alcançado maior êxito em suas jornadas acadêmicas quando comparadas com os homens negros: das estudantes que

ingressaram em 2013, 100% entre as pretas conseguiram se formar, enquanto 40,47% das pardas conseguiram concluir o curso. Das ingressantes de 2014, a taxa cai para 35,71% entre as pretas e 23,07% entre as pardas. Já daquelas que ingressaram em 2015, vê-se uma queda brusca no percentual de mulheres negras se formando: são 15,38% de pretas e apenas 10,68% de pardas. E finalmente, para as que entraram em 2016, são apenas 2 mulheres pardas concluintes (1,07%), das 186 discentes matriculadas.

Todavia, o percentual baixo de discentes concluintes não necessariamente revela um quadro de “fracasso” nas jornadas acadêmicas dessas estudantes, pois as estudantes que ingressaram nos anos posteriores a 2014 ainda estão dentro da margem de tempo para conclusão do curso.

Por outro lado, se verificado o número de estudantes que não realizaram a rematrícula em 2019, tem-se um quantitativo considerável de estudantes que abandonaram⁹ o curso: das ingressantes em 2013, 21 mulheres pardas não se rematricularam, o que corresponde a 50% das mulheres pardas que entraram no *Campus* de Porto Velho naquele ano; em 2014, foram 56,92% das mulheres pardas e 50% das mulheres pretas; já em 2015, 41,98% das mulheres pardas e 46,15% das mulheres pretas não realizaram a rematrícula; das ingressantes em 2016, são 38,17% das pardas e 32,35% das pretas; em 2017, 34% das pardas e 41,94% das pretas; e, finalmente, em 2018 são 29,37% das pardas e 32% das pretas.

Comparadas aos estudantes negros, as mulheres negras possuem taxas de conclusão maiores e uma taxa de “desistência” menor, pois entre os homens negros cotistas, o número de estudantes que não se rematricularam em 2019 chegou a 70,73% dos pardos e 60% dos pretos, daqueles que ingressaram em 2013. Comprova-se que, apesar de se sobressair com relação aos cotistas negros em termos de tempo líquido de escolarização, o quantitativo de cotistas negras que “desiste” de suas jornadas acadêmicas também é alto. Entretanto, as porcentagens de não-rematrículas entre os homens são estrondosamente mais significativas.

Conclui-se que as mulheres possuem uma superioridade numérica de acesso e permanência na universidade como sinal de busca pela redução da desigualdade social, principalmente no mercado de trabalho, onde os homens percebem melhores remunerações, enquanto a alta taxa de “abandono” do ambiente universitário, mais expressiva e contundente entre os homens negros, revela que os homens precisam deixar a universidade para entrar no mercado de trabalho mais cedo, o que se supõe que ocorra principalmente por conta da “lógica” da divisão sexual do trabalho, culturalmente construída sob a imagem de que o homem é quem trabalha para prover o lar.

5 SE NÃO CHOVER, COMO FICAM AS FLORES?¹⁰

Dada a conjuntura onde as/os estudantes não conseguem prosseguir com suas trajetórias acadêmicas, principalmente por não possuírem condições materiais, o acompanhamento institucional, visando prestar auxílio financeiro para a permanência e, conseqüentemente, êxito das jornadas acadêmicas desses discentes se mostra de fundamental importância.

A UNIR não conta com uma política de assistência estudantil especificamente direcionada para as/os discentes cotistas, mas desenvolve o Programa de Assistência Estudantil, subsidiado pelo Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), que oferta bolsas e auxílios em diversas modalidades. A/o estudante cotista pode se inscrever e pleitear qualquer uma das bolsas ou auxílios disponibilizados, devendo apenas comprovar os requisitos de concessão.

Os dados disponibilizados não permitiram a conferência da quantidade de estudantes dentro do universo das/os cotistas que, de fato, são beneficiados pelo programa de assessoria estudantil.

Acerca das ações desenvolvidas pela Diretoria de Assuntos Estudantis após 2012, a resposta institucional se limitou à afirmação de que o Programa de Assistência Estudantil objetiva “garantir a permanência e diminuir as taxas de retenção e evasão de estudantes de cursos de graduação presencial, em situação de vulnerabilidades socioeconômica, [...] independentemente de estes ingressarem na Instituição por cotas ou não”.

Considerando que estudantes beneficiárias/os das cotas são oriundas/os de escola pública e têm uma maior possibilidade de encaixe nos critérios de concessão, supõe-se que elas/eles constituem uma parcela considerável das/os bolsistas. Logo, dada a taxa alta de discentes negras/os que simplesmente não conseguiram prosseguir com sua trajetória acadêmica, conclui-se que o objetivo central da política de assistência tem sido frustrado.

Entende-se que as limitações de caráter financeiro-orçamentário fazem total diferença para a possibilidade de expansão do contingente estudantil a ser alcançado pela política assistencial, mormente o contexto atualmente vivenciado pelas universidades, onde há aumento da demanda pelos benefícios e, em contrapartida, insuficiência dos recursos, que recorrentemente são alvos de cortes. O que afeta, inclusive, a criação de novos programas/auxílios.

Por esse motivo, além de se promover a análise de novas e melhoradas formas de alcançar e apoiar essas/es estudantes, bem como averiguar quais são os principais fatores que as/os impossibilitam de serem alcançados por essa política, é indispensável que a fiscalização quanto à lisura da continuidade do preenchimento dos critérios de percepção dos auxílios e bolsas seja colocada em prática com maior efetividade, com vistas à eliminação de fraudes.

Uma possível solução para esse impasse seria a criação de observatórios, comitês ou comissões permanentes de acompanhamento da aplicação da Lei de Cotas nos *Campi*, com fito de verificação e fiscalização, durante a realização do certame, do preenchimento dos requisitos para ocupação da vaga destinada às subcotas étnico-raciais e, posteriormente, da concessão e manutenção do direito ao recebimento dos auxílios e bolsas.

O esforço para uma abertura democrática da universidade deve ser institucional, sistemático, organizado e constante, já que a simples reserva de vagas estipulada em lei não é capaz de garantir a inclusão dessas/es estudantes. A garantia da inclusão é efetivada a partir do oferecimento de condições materiais e pedagógicas para permanência na academia e, consequentemente, para a obtenção do êxito estudantil.

6 HORIZONTES POSSÍVEIS PARA A POLÍTICA DE COTAS: o retrocesso chegou? A quem atingirá?

A partir dos dados anteriormente apresentados, pode-se afirmar que a política de cotas tem apresentado resultados positivos, promovendo a pluralidade no ambiente acadêmico. Mas ao contrário da expectativa de um clima propício à ampliação e melhoramento dessa política, com a aproximação da data de avaliação do sistema de cotas, programada para 2022, o cenário atual sinaliza, senão a extinção do critério étnico-racial (especialmente a subcota destinada à população negra), ao menos, sua redução substancial, o que se explica, principalmente, por conta do crescente engendramento de uma agenda política ultraconservadora e de desmonte da universidade pública.

Em entrevista concedida ao Programa Roda Vida, da TV Cultura¹¹ em 2018, o então candidato e hoje Presidente, Jair Messias Bolsonaro afirmou não ver justiça nas cotas para negros, pois entendia que o ingresso à universidade pública deveria se dar unicamente por “merecimento” e, caso eleito, proporia a diminuição do percentual de vagas destinadas aos grupos étnico-raciais. Outro exemplo é o simbólico ato de Abraham Weintraub, que antes de deixar o MEC em junho de 2020, revogou a Portaria nº 13/2016, a qual dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação para inclusão de negros, indígenas e pessoas com deficiência em programas de pós-graduação¹².

Vislumbra-se, portanto, que está em curso um ensaio de política de ataque e desmonte às cotas raciais instituídas em 2012, já existindo, inclusive, iniciativas legislativas pretendendo a retirada do critério étnico-racial das cotas nas universidades e também de concursos públicos, como por exemplo: a) o projeto de lei (PL) nº 5008/2016, do deputado federal Vinicius Carvalho, do PRB/SP; b) o PL nº 1531/2019, da deputada federal Professora Dayane Pimentel, do PSL/BA; e, c) o PL nº 470/2019, no âmbito estadual do Rio de Janeiro, do deputado Rodrigo Amorim, também do PSL.

A perspectiva de uma revisão com intuito de eliminar ou diminuir os percentuais reservados aos grupos étnico-raciais apontados no texto original da Lei de Cotas, é exatamente oposta ao esforço que deveria ser empreendido, no sentido de fortalecimento e aperfeiçoamento da política.

Pois, tendo em vista a conjuntura em que a disparidade social entre os diversos grupos sociais, principalmente com relação à população negra, ainda permanece na maioria esmagadora tanto dos índices educacionais, quanto de trabalho e de renda, a manutenção das ações afirmativas se mostra necessária, pelo menos até que seja possível notar a transmutação desses índices. O lapso de apenas dez anos de medidas reparadoras (2012-2022) no campo educacional é ínfimo quando comparado à extensão do período escravocrata no Brasil, que durou cerca de três séculos (1550-1888) e ainda produz marcas de marginalização e exclusão.

Ademais, a política de cotas serve à produção de intelectuais negras/os com o fito de fomentar e oxigenar conhecimento pautado na diversidade étnico-racial e, principalmente, no fortalecimento da rede de enfrentamento ao racismo e seus efeitos na população afro-brasileira.

7 CONCLUSÕES

Os resultados apontaram que mesmo com o crescente histórico de outras instituições públicas estaduais e federais aderindo a políticas de acesso diferenciado desde o ano de 2000, a UNIR permaneceu inerte quanto à adoção de qualquer medida semelhante, o que contribuiu para que o processo de implantação das cotas fosse caracterizado por problemas envolvendo rotinas administrativas e de pessoal, ensejando denúncias e pressões externas.

Apesar disso, a UNIR alcançou o percentual máximo de reserva de vagas estipulado pela Lei de Cotas (50%) um ano antes do prazo-limite e notou-se a crescente quantidade de mulheres negras que ingressaram por essa modalidade de reserva de vagas, o que pode indicar, inicialmente, êxito na implantação da política de cotas no *Campus* de Porto Velho da UNIR com foco específico nesse seguimento social.

Assim, somando-se a aproximação do prazo-limite estabelecido para a revisão da política ao fato de a universidade pública ter se tornado foco de múltiplos e articulados ataques por conta da polarização no atual cenário político-social, apresentam-se as contribuições trazidas pela implantação da Lei de Cotas para a efetivação de uma política de diversidade social e étnico-racial no ambiente acadêmico superior público, que resultou na outorga de uma coloração mais enegrecida às cadeiras da UNIR.

Mas isso não significa que o panorama apresenta uma melhora na estrutura desigual do ensino superior público, nem tampouco que o trabalho está perto de ser encerrado. Longe disso:

primeiramente, é necessário que, enquanto transformações efetivas na educação de base não ocorram e não haja a possibilidade da erradicação das desigualdades de forma concreta, a política de cotas deve ser defendida, o que se traduz em constante análise e fiscalização, a fim de que sejam detectadas tendências de “abandono” para que a universidade possa atuar de forma preliminar, além de outras formas de aperfeiçoamento.

Sobre os aspectos na Universidade de Rondônia que saltaram durante a análise para a necessidade de uma maior investigação no momento revisional da política de cotas, que se aproxima, estão: a ampliação dos auxílios-permanência às/aos estudantes; a estruturação de comissões permanentes com vistas ao combate às fraudes, tanto no acesso às vagas quanto no uso de bolsas e auxílios; a verificação de necessidade de ampliação do percentual de cotas para os cursos mais concorridos; a extensão do rol de beneficiários das cotas, abarcando outros grupos sociais marginalizados, como travestis e transexuais; a verificação de possibilidade de bonificação diferenciada para estudantes oriundas/os de escolas públicas de Rondônia; o reforço a ações de apoio pedagógico; criação de ouvidoria específica para denúncias de fraudes às cotas; criação e ampliação dos percentuais de reserva de vagas nas pós-graduações, entre tantos outros.

Ressalta-se que um dos caminhos possíveis a ser tomado nesse momento histórico específico, de claro avanço de ideais segregacionistas, de negação de direitos fundamentais e de cassação de direitos sociais conquistados e consolidados nos últimos anos, é a reafirmação e defesa da posição central da universidade pública como espaço de livre circulação e oxigenação das ideias, além do compromisso com a formação de profissionais-cidadãos capazes de analisar e transformar para melhor o contexto social em que estão inseridos.

Mais fácil que isso, entretanto, é a possibilidade de criação, por parte da universidade, de redes de acolhimento à/ao estudante cotista, com a sistematização de ações que visem diminuir os índices de “abandono” e, principalmente, para que a/o discente se sinta integrado à comunidade acadêmica. Necessário se faz também o melhoramento do armazenamento e sistematização dos dados referentes a essas/esses discentes, o que propiciará formas mais efetivas de análise da política, além, ainda, da ampliação de bolsas e auxílios e a fiscalização de suas concessões.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Eliane. **Aplicação da Lei de Cotas nos cursos de Direito e Medicina da Universidade Federal de Rondônia campus Porto Velho: política de ação afirmativa por justiça social com equidade.** Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) - Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Porto Velho, 2018.

BELTRÃO, Kaizôlwakami; TEIXEIRA, Moema de Poli. **O Vermelho e o Negro: Raça e Gênero na Universidade Brasileira - Uma Análise da Seletividade das Carreiras a Partir dos Censos Demográficos de 1960 a 2000**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=464. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Lei N° 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, n. 169, 30 ago. 2012. Seção I, p. 1-2. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 22 jun. 2021.

COELHO, Edmundo Campos. **As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro: 1822-1930**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

DOS SANTOS, Elisabete Figueroa; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. A questão étnico-racial no Brasil contemporâneo: notas sobre a contribuição da teoria das representações sociais. **Psicologia e Saber Social**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 168-182, dez. 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/view/11745>. Acesso em: 05 mai. 2021.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira. In: **Primavera para as rosas negras: Lélia Gonzalez em primeira pessoa**. 1. ed. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, p. 34-53, 2018.

GUEDES, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino. **Hist. cienc. saúde-Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.15, supl. p. 117-132, 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702008000500006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 4 fev. 2021.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Acesso de negros às Universidades Públicas. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, março, 2003.

HOOKS, Bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 16, p. 193-210, Abr. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000200193&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 maio 2021.

IBGE. PNAD. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD 2019. **Síntese de Estatísticas (Sociais – População)**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=resultados>. Acesso em: 3 jul. 2020.

MOURA, Maria Rosimere Salviano de. **“Não é assim de graça!”: Lei de Cotas e o desafio da diferença**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Porto Velho, 2015.

NUNES, Georgina Helena Lina. Autodeclarações e Comissões: Responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; JUNIOR, Paulo Roberto

Faber Tavares (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, Campus Canoas, p. 11-30, 2018.

ROMANELLI, Otaiza de Oliveira. **História da educação no Brasil (1930/1973)**. Petrópolis: Ed. Vozes, 2001.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p.71-99, jul-dez/1995. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

SILVA, Eveline Pena de. **Estudantes negras cotistas**: Um enfoque feminista negro decolonial sobre gênero e raça no ensino superior brasileiro. 2018. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas) – UFSC, Santa Catarina, 2018.

Notas

¹ A atual classificação do IBGE (2015) considera cinco categorias para a autodeclaração com relação à cor/raça/etnia: 1) branca, 2) preta, 3) amarela (pessoa que se autodeclarou de origem oriental); 4) parda (pessoa que se autodeclarou mulata, cafuza, cabocla, mameluca ou mestiça) e 5) indígena (pessoa que se autodeclarou indígena ou índia). A denominação “negras/os” considera a soma das denominações de pessoas pretas e pardas.

² Elegeu-se marcar a presença de artigos femininos antes dos artigos masculinos como opção de subversão à norma acadêmica, que universaliza a figura do ser humano e suas experiências centrando-se no masculino, no homem.

³ Documento disponível em: <http://flacso.org.br/files/2016/01/CARTA-DA-ALTERIDADE-VERS%C3%83O-FINAL.pdf>

⁴ Instrumento utilizado pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), na qual a/o candidato descreve seu processo de pertencimento étnico-racial.

⁵ Referência ao título do livro de Lélia Gonzalez “Primavera para as rosas negras” (2018), publicado pela Editora Filhos da África, organizado e editado pela União dos Coletivos Pan-Africanistas (UCPA).

⁶ Fonte: V Pesquisa Nacional do Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) graduandos (as) das IFES (2018). Disponível em: <http://www.andifes.org.br/v-pesquisa-nacional-de-perfil-socioeconomico-e-cultural-dos-as-graduandos-as-das-ifes-2018/>

⁷ Longe da pretensão de invisibilizar as demais classificações étnico-raciais, optou-se por aglutinar as categorias “indígenas”, “amarelas” e “não informadas” em uma chamada de “outras”, por conta de adequação metodológica. Acredita-se que cada uma destas categorias étnico-raciais forma, individualmente, um *corpus* teórico rico, passível e com urgência de análise. Mas, dados os objetivos do presente estudo, a focalização do contexto de diferenciação apenas entre as categorias de mulheres brancas e negras se mostrou pertinente.

⁸ Coelho (1999) entende que o prestígio atual atribuído aos referidos cursos explica-se por sua relevância histórica, pois se tratam dos cursos imperiais e persistem em simbolizar a distinção social no país.

⁹ Utilizou-se o termo “abandono”, no sentido empregado por Allan Andrei Steinbach e Lucas Barbosa Pelissari, contrapondo-se ao termo “evasão”, que evoca um “ato solitário” e que consequentemente responsabiliza a/o estudante e motivos externos pelo seu afastamento do ambiente escolar, sem levar em consideração o que poderia ter sido realizado internamente para que ela/ele prosseguisse.

¹⁰ Título de poema escrito por Ashley Mila, compartilhado na rede social Instagram. Perfil: @ashleymila.

¹¹ Fonte: <https://noticias.uol.com.br/politica/eleicoes/2018/noticias/2018/07/31/bolsonaro-diz-que-pretende-reduzir-cortas-nunca-escrivizei-ninguem.htm>

¹² Fonte: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2020/06/18/weintraub-revoga-portaria-de-cotas-para-negros-e-indigenas-em-pos-graduacao.htm>. A portaria de revogação assinada por Weintraub foi posteriormente tornada sem efeito por meio da Portaria nº 559, de 22.06.2020, publicada no Diário Oficial da União – DOU, em 23.06.2020.