



Ações Afirmativas Fazem Diferença? uma Análise dos Perfis dos Aprovados no Vestibular da UFPR (2013-2017)

Claudia Regina B. Silveira Moreira ¹  Paulo Vinícius Baptista da Silva ² 
^{1 2} Universidade Federal do Paraná

RESUMO

Analisa os impactos da Lei n.12.711/2012 (Lei de Cotas) sobre os perfis dos aprovados no vestibular da Universidade Federal do Paraná entre 2013 e 2017, partindo da comparação com o Plano de Metas de Inclusão Social e Racial implementado pela instituição a partir de 2005. Para tanto, os microdados dos questionários socioeducacionais disponibilizados pelo Núcleo de Concursos da UFPR receberam tratamento e foram submetidos à análise estatística descritiva para, então, ser comparados com dados de natureza semelhante apresentados em pesquisas realizadas sobre os perfis dos matriculados entre 2005 e 2012. Conclui-se que, embora a Lei de Cotas tenha secundarizado a questão racial, no caso da UFPR ela foi mais efetiva na inclusão de Pretos, Pardos e Indígenas que o Plano de Metas Anterior.

PALAVRAS-CHAVE

Ações afirmativas. Educação superior. Leis de cotas. Universidade Federal do Paraná.

Correspondência ao autor

¹ Claudia Regina B. Silveira Moreira
 E-mail: crbsmoreira@gmail.com
 Universidade Federal do Paraná, Brasil
 CV Lattes
<http://lattes.cnpq.br/6768519223635009>

Submetido: 08 jan. 2019

Aceito: 05 abr. 2019

Publicado: 01 jun. 2019

 10.20396/riesup.v6i0.8654390

e-location: e020001

ISSN 2446-9424

Checagem antiplágio



Distribuído sobre



Affirmative Actions Make Difference? A Profiles' Analysis of the Selected for the Federal University of Paraná, Brazil (2013-2017)

ABSTRACT

It analyzes the impacts of Law n.12.711 / 2012 (Quotas Law) on the profiles of those selected for the Federal University of Paraná between 2013 and 2017, starting from the comparison with the Plan of Social and Racial Inclusion Goals implemented by the institution from 2004. For that, the microdata of the socio-educational questionnaires provided by the UFPR Contests Nucleus received treatment and were submitted to descriptive statistical analysis to be compared with data of a similar nature presented in surveys carried out on the profiles of those enrolled between 2005 and 2012. It is concluded that, although the Quotas Law has subordinated the racial question, in the case of UFPR it was more effective in including Blacks, Pardos and Indigenous People than the Previous Goal Plan.

KEYWORDS

Affirmative actions. Higher education. Quotas law. Universidade Federal do Paraná.

Acciones Afirmativas Hacen Diferencia? Un Análisis de los Perfiles de los Seleccionados para la Universidad Federal del Paraná, Brasil (2013–2017)

RESUMEN

Analiza los impactos de la Ley n.12.711 / 2012 (Ley de Cuotas) sobre los perfiles de los aprobados en el ingreso de la Universidad Federal de Paraná entre 2013 y 2017, partiendo de la comparación con el Plan de Metas de Inclusión Social y Racial implementado por la institución a partir de 2004. Para ello, los microdatos de los cuestionarios socioeducativos disponibilizados por el Núcleo de Concursos de la UFPR recibieron tratamiento y fueron sometidos al análisis estadístico descriptivo para entonces ser comparados con datos de naturaleza similar presentados en investigaciones realizadas sobre los perfiles de los matriculados entre 2005 y 2012. Se concluye que, aunque la Ley de Cuotas secundó la cuestión racial, en el caso de la UFPR ella fue más efectiva en la inclusión de Negros, Pardos e Indígenas que el Plan de Metas Anterior.

PALABRAS CLAVE

Acciones afirmativas. Educación superior. Ley de cuotas. Universidade Federal do Paraná.

No decurso de pouco mais de uma década, período em que o Movimento Negro passou a protagonizar efetivamente o processo de tomada de decisões por meio de uma ação efetiva junto à Secretaria Especial para a Promoção da Igualdade Racial (Seppir), o debate sobre a natureza elitista do acesso à Educação Superior no Brasil ultrapassou o caráter de uma denúncia, determinando mudanças significativas sobretudo nos processos seletivos que introduziram critérios sociais e étnico-raciais. Expressões dessas transformações podem ser vislumbradas, além das inúmeras iniciativas das próprias IES, no Programa Universidade Para Todos – ProUni (instituído pela Lei n. 11.096/2005), no Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni (instituído pelo Decreto n. 6.096/2007), no Sistema de Seleção Unificada – SiSu (instituído pela Portaria Normativa n.2/2010 – MEC), a reformatação dada ao Fundo de Financiamento Estudantil – Fies (por meio da Portaria Normativa n.10/2010 – MEC) e pela Lei n. 12.711/2012 que instituiu a Política de Cotas nas Universidades e Instituições Federais de Ensino Superior (LOPES; BRAGA, 2007; FERES JUNIOR; DAFLON, 2014; MOREIRA, 2018).

Fosse como causa, fosse como efeito dessas políticas, o fato é que o número de matriculados na Educação Superior no Brasil no período entre 2004 – ano que antecedeu a implementação da primeira das iniciativas no âmbito do Governo Federal, o ProUni – e 2016 aumentou em 90,57% em todo o país. Dos dados da Tabela 1, a seguir, destacam-se o crescimento das redes Federal (110,78% no período) e Privada (101,34% no período). Contudo, embora seja notório o crescimento do número de matriculados e de diplomados no período em questão, pouco se sabe sobre quem são essas pessoas e se é possível o estabelecimento de uma relação de causalidade entre tais iniciativas e o aumento de matrículas, bem como a efetividade da inclusão de grupos étnicos minoritários.

Tabela 1. Evolução das matrículas no Ensino Superior por dependência administrativa (2004-2016)

Ano	Federal		Estadual		Municipal		Privada		Total	
	Matrículas	%	Matrículas	%	Matrículas	%	Matrículas	%	Matrículas	%
2004	592.705	14,03%	489.529	11,59%	132.083	3,13%	3.009.027	71,25%	4.223.344	100%
2005	595.327	13,03%	514.726	11,27%	136.651	2,99%	3.321.094	72,71%	4.567.798	100%
2006	607.180	12,43%	502.826	10,30%	141.359	2,89%	3.632.487	74,38%	4.883.852	100%
2007	641.094	12,21%	550.089	10,48%	143.994	2,74%	3.914.970	74,57%	5.250.147	100%
2008	698.319	12,02%	710.175	12,23%	144.459	2,49%	4.255.064	73,26%	5.808.017	100%
2009	839.397	14,10%	566.204	9,51%	118.263	1,99%	4.430.157	74,41%	5.954.021	100%
2010	938.656	14,71%	601.112	9,42%	103.530	1,62%	4.736.001	74,24%	6.379.299	100%
2011	1.032.936	15,33%	619.354	9,19%	121.025	1,80%	4.966.374	73,69%	6.739.689	100%
2012	1.087.413	15,45%	625.283	8,88%	184.680	2,62%	5.140.312	73,04%	7.037.688	100%
2013	1.137.851	15,57%	604.517	8,27%	190.159	2,60%	5.373.450	73,55%	7.305.977	100%
2014	1.180.068	15,07%	615.849	7,86%	165.085	2,10%	5.867.011	74,94%	7.828.013	100%
2015	1.214.635	15,13%	618.877	7,71%	118.877	1,48%	6.075.152	75,70%	8.025.297	100%
2016	1.249.324	15,52%	623.446	7,74%	117.308	1,45%	6.058.623	75,27%	8.048.701	100%

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados do Censo da Educação Superior 2004 – 2016, MEC/INEP.

Partindo da noção de que as ações afirmativas podem ser entendidas como

[...] políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata[ndo]-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso a educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ ou no reconhecimento cultural (FERES JUNIOR; DAFLON, 2014, p.33).

Cabe aos pesquisadores a tarefa de investigar se de fato a intencionalidade expressa no texto de cada iniciativa acaba por se traduzir em efetivo aumento da participação de pretos, pardos e indígenas no conjunto dos matriculados na Educação Superior.

No que tange às iniciativas relativas estritamente à reserva de vagas, cabe destacar que o período compreendido entre o início da década de 2000 e o ano de 2012 é marcado por uma grande fragmentação, manifesta por meio de decisões locais, institucionais (LOPES; BRAGA, 2007). No caso da UFPR, o Conselho Universitário aprovou no ano de 2004 a Resolução n.37/2004, que estabeleceu o Plano de Metas de Inclusão Racial e Social, com validade de 10 anos. De acordo com o plano, já no vestibular de 2005 20% das vagas seriam destinadas às cotas raciais e outros 20% às cotas ditas sociais – no caso em questão, destinadas a candidatos egressos da Rede Pública de Educação Básica (PORTO; SILVA, 2008; CERVI, 2013).

Durante a vigência do Plano de Metas, anterior à sanção da Lei n. 12.711/2012, os impactos foram considerados ainda tímidos, particularmente no que se refere às cotas raciais (PORTO; SILVA, 2008). Contudo, quando considerada a variável sexo/gênero, destaca-se o fato de que a iniciativa favoreceu muito mais a inserção de mulheres negras (pretas e pardas) do que os outros grupos analisados (CERVI, 2013), o que permite concluir que, apesar de seus limites, a iniciativa foi bem sucedida para a promoção da equidade pois, de acordo com dados do IPEA (2017) são as mulheres negras aquelas que apresentam o maior indicador de vulnerabilidade social na série histórica envolvendo o período compreendido entre 1995 a 2015.

O advento da Lei n. 12.711/2012 alçou o debate sobre ações afirmativas a um novo patamar, unificando as práticas das Ifes. Os efetivos impactos da referida lei ainda são desconhecidos, posto que sua vigência ainda é recente. Como sugere Cervi (2013), um estudo comparativo entre os impactos do Plano de Metas de 2004 da UFPR com os impactos da Lei n. 12.711/2012 pode ser um ponto de partida importante para a pesquisa. Sendo assim, este trabalho buscou inventariar os perfis de estudantes ingressantes na UFPR entre 2013 e 2017, por meio dos dados do NC/UFPR, com vistas a comparar os efeitos da Lei n. 12.711/2012 com os efeitos do Plano de Metas de Inclusão Racial e Social da UFPR aprovado em 2004.

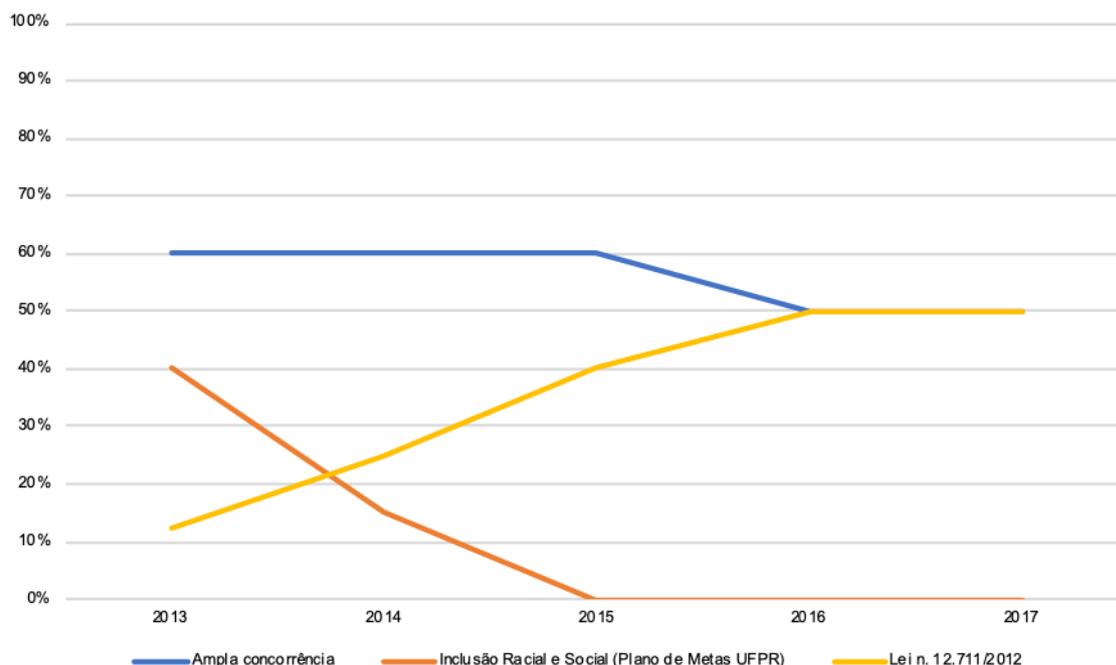
Cabe portanto questionar se tal iniciativa tem sido exitosa, a partir dos critérios enunciados pelo texto que a institui, num exercício de avaliação da política conforme explanado por Figueiredo e Figueiredo (1986). Para tanto, neste texto será apresentada uma análise realizada a partir dos dados disponibilizados pelo Núcleo de Concursos da Universidade Federal do Paraná (NC/UFPR), referentes aos perfis de aprovados no vestibular, obtidos por ocasião da inscrição dos candidatos aos Processos Seletivos do período compreendido entre os anos de 2013 e 2017. O recorte se justifica em face da implementação da Lei n. 12.711/2012, que instituiu a política de cotas nas Universidades e Institutos

Federais, que teve seu primeiro ano de implementação no Processo Seletivo para ingresso no ano de 2013.

A implementação da Lei n.12.711/2012 na UFPR

O período de vigência da Lei Federal coincide parcialmente com o do Plano de Metas de Inclusão Social e Racial da UFPR, instituído por meio da Resolução n.37/2004, com vigência de 10 anos (2005-2014). Sendo assim, o término da vigência da iniciativa intrainstitucional coincide com a progressiva implementação da legislação federal, que deveria se efetivar de maneira escalonada num período de quatro anos, atingindo em 2016 o percentual de 50% das vagas ofertadas (BRASIL, 2012).

Gráfico 1. Evolução da distribuição das vagas por tipo de concorrência e por Processo Seletivo (2013–2017)



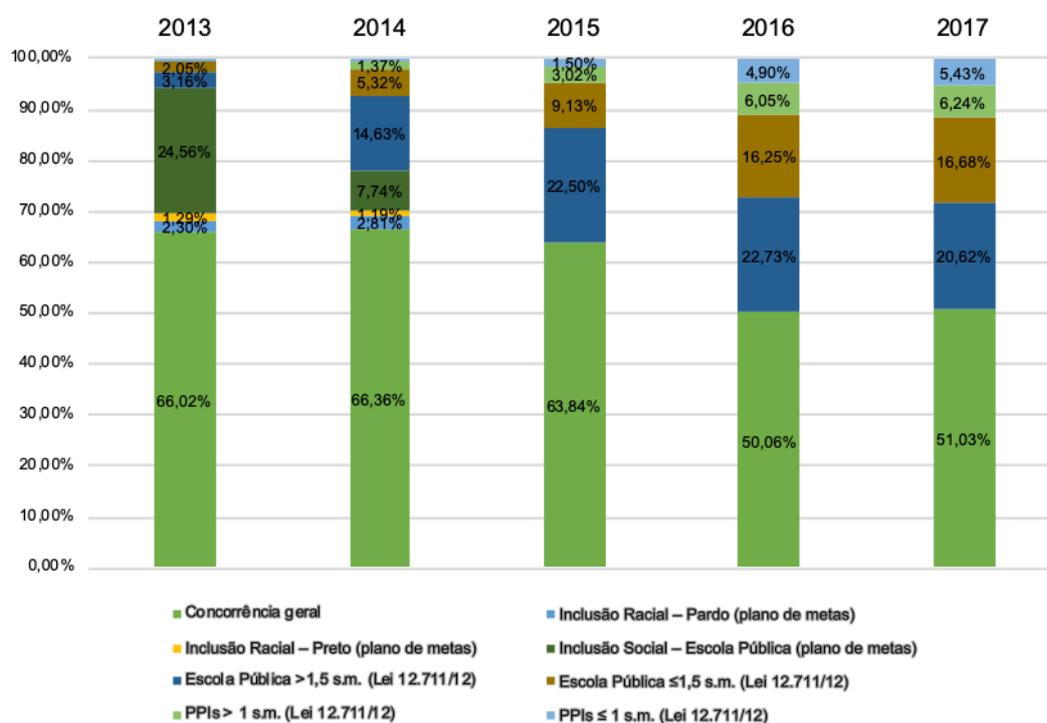
Fonte: Elaboração própria, a partir do disposto no Edital NC/UFPR n. 7/2012; Edital NC/UFPR n. 13/2012; Edital NC/UFPR n. 13/2013; Edital NC/UFPR n. 14/2014; Edital NC/UFPR n. 28/2015; Edital NC/UFPR n. 24/2016. Observação: O Processo Seletivo de 2013 permitiu que candidatos inscritos para vagas do Plano de Metas da UFPR pudessem reoptar por vagas de acordo com a Lei n.12.711/2012 desde que aprovados na primeira fase, razão que explica que a somatória dos percentuais de vagas ofertadas ultrapasse os 100%.

Os dados apresentados no Gráfico 1 permitem visualizar como a Universidade implementou a Lei n.12.711/2012, de forma escalonada, em consonância com o que esta preconizava: 12,5% ao ano, até atingir 50% das vagas ofertadas por processo seletivo ao final de quatro anos.

Uma observação importante a se fazer é que no Processo Seletivo para o ano de 2013 foram publicados dois Editais. O Edital n.7, em 2 agosto de 2012, mantinha a reserva de 40%, distribuídas em 20% para as Cotas Sociais e 20% para as Cotas Raciais, de acordo com a Resolução n.37/2004 do Conselho Universitário que estabeleceu o Plano de Metas de Inclusão Racial e Social. Com a sanção da Lei n.12.711, no dia 29 de agosto de 2012, o Núcleo de Concursos publica um novo Edital em novembro (Edital n.13/2012), permitindo que candidatos inscritos para vagas reservadas de acordo com o Plano de Metas da instituição pudessem optar em concorrer aos 12,5% de vagas oferecidas de acordo com a Lei Federal, mediante aprovação na primeira fase do certame.

Se a leitura dos Editais permite afirmar que a Universidade cumpriu com todos os requisitos legais no que se refere à oferta das vagas reservadas, é na análise da ocupação dessas vagas que os limites da política se mostram, pois quando não há candidatos aprovados para vagas reservadas, elas são redistribuídas para outra categoria reservada ou, ainda, para a concorrência geral. No Gráfico 2 é apresentada a distribuição dos candidatos aprovados por processo seletivo, de acordo com o tipo de concorrência. Em nenhum dos anos da série analisada o percentual de vagas reservadas foi integralmente ocupado por candidatos a essas vagas. O mais próximo que se chegou disso foi no ano de 2016, quando os aprovados em Concorrência Geral ocuparam 50,06% das vagas.

Gráfico 2. Distribuição dos aprovados em Processos Seletivos da UFPR por tipo de concorrência (2013-2017)



Fonte: Elaboração própria, com base em dados fornecidos pelo NC/UFPR (2013-2017).

Contudo os limites ficam ainda mais evidentes quando se examinam os dados por tipo de reserva de vaga. Nos Processos Seletivos de 2013 e 2014, quando ainda vigia o Plano de

Metas, o percentual de pretos e pardos aprovados ficou muito abaixo dos 20% (2013 = 3,59%) e 7,5% (2014 = 4%) previstos nos respectivos Editais. Os aprovados que reoptaram por ingressar por meio de vagas reservadas a PPIs pela Lei 12.711/2012 no ano de 2013 somam insignificantes 0,62%.

O quadro é um tanto mais favorável quando se observam os dados dos aprovados por meio das chamadas Cotas Sociais (Plano de Metas UFPR) ou egressos do Ensino Médio da Escola Pública (com duas subfaixas: até 1,5 s.m. de renda familiar *per capita* e acima de 1,5 s.m. de renda familiar *per capita*). Em 2013, os aprovados por meio dessas formas de concorrência somavam 29,77%, sendo 24,5% apenas por meio da reserva de vagas referentes ao Plano de Metas. Contudo, no ano seguinte, a participação caiu para 27,69%, ganhando destaque o percentual dos aprovados em vagas reservadas a egressos do Ensino Médio Público, em acordo com a Lei n.11.711/2012 (19,95%). Os aprovados em vagas reservadas a Cotas Sociais (Plano de Metas) somam apenas 7,74%.

A partir do Processo Seletivo para ingresso em 2015, quando cessa a oferta de vagas reservadas pelo Plano de Metas da UFPR, a tendência verificada nos dois anos anteriores se mantém inalterada, ou seja, o número de aprovados em vagas reservadas para egressos da Escola Pública é maior na comparação com os aprovados em vagas reservadas para Pretos, Pardos e Indígenas. Em ambos os casos, os aprovados se concentram mais nas faixas de renda *per capita* acima de 1,5 salários mínimos.

Os dados apresentados a partir da Tabela 2 expõem a dificuldade em preencher as vagas reservadas para PPIs ao longo do período. Para as vagas reservadas a PPIs com renda familiar *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, o percentual de ocupação das vagas é de apenas 9,15% em 2013. Já para a ocupação das vagas reservadas a PPIs com renda *per capita* superior a 1,5 salário mínimo, o percentual é um pouco maior: 12,41%. Quanto às vagas reservadas de acordo com o Plano de Metas, há um número pequeno de vagas efetivamente ocupadas por cotistas raciais (25%), em detrimento dos cotistas sociais (196,19%).

Tabela 2. Distribuição do número de candidatos, vagas e aprovados por tipo de concorrência (2013)

	Tipo de concorrência	Candidatos	Vagas	Aprovados	% vagas ocupadas
	Concorrência Geral	38.138	3059	3323	108,63%
Lei n. 12.711/12	PPIs ≤ 1,5 s.m	21	153	14	9,15%
	Escola Pública ≤ 1,5 s.m.	135	217	103	47,47%
	PPIs > 1,5 s.m.	25	137	17	12,41%
	Escola Pública > 1,5 s.m.	225	167	159	95,21%
Plano de Metas	Cotas Raciais	2559	724	181	25,00%
	Cotas Sociais	9227	630	1236	196,19%

Total	50.330	5087	5033	-
-------	--------	------	------	---

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR e Guia do Candidato ao Vestibular (Processo Seletivo 2012/2013).¹

Já no caso das vagas reservadas para estudantes que cursaram o Ensino Médio em Escolas Públicas, o percentual de ocupação é maior, pois as vagas não ocupadas por PPIs são transferidas para egressos da Rede Pública. Isso não significa que todos os candidatos convocados tenham efetivamente realizado matrícula, seja porque em alguns casos o registro foi cancelado por desistência ou, em outros, por não comprovação das condições para pleitear a vaga reservada. Por isso há mais aprovados do que vagas, sendo que chamadas complementares são realizadas a cada Processo Seletivo. Ao fim, se não há aprovados para as vagas reservadas, elas são transferidas para a concorrência geral.

Tabela 3. Distribuição do número de candidatos, vagas e aprovados por tipo de concorrência (2014)

	Tipo de concorrência	Candidatos	Vagas	Aprovados	% vagas ocupadas
	Concorrência Geral	38.789	2680	2957	110,34%
Lei 12.711/12	PPIs ≤ 1,5 s.m.	357	221	26	11,76%
	Escola Pública ≤ 1,5 s.m.	1964	361	237	65,65%
	PPIs > 1,5 s.m.	470	218	61	27,98%
	Escola Pública > 1,5 s.m.	7275	336	652	194,05%
Plano de Metas	Cotas Raciais	1718	342	178	52,05%
	Cotas Sociais	2977	342	345	100,87%
	Total	53.550	4500	4456	-

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR e Guia do Candidato ao Vestibular (Processo Seletivo 2013/2014).²

¹ Observações: (1) trata-se exclusivamente de vagas oferecidas para o Concurso Vestibular, desconsideradas aquelas oferecidas via Sisu(10% do total de vagas por curso) e Provar. (2) A proporção de vagas reservadas de acordo com a Lei n. 12.711 deve respeitar a proporção de Pretos, Pardos e Indígenas aferidos na UF da IES no último levantamento censitário. No caso do Paraná, o Censo de 2010 aferiu 3,17% de Pretos, 25,09% de Pardos e 0,25% de Indígenas. Contudo, em acordo com consultas ao Ministério Público o critério foi arredondar para cima cada grupo em separado, respectivamente para 4%, 26% e 1%, chegando ao total de 31%. (3) O cômputo dos aprovados inclui as chamadas complementares, por isso o número de aprovados total supera em alguns casos o número de vagas.

² Observações: (1) trata-se exclusivamente de vagas oferecidas para o Concurso Vestibular, desconsideradas aquelas oferecidas via SISU (30% do total de vagas do curso) e Provar. (2) A proporção de vagas reservadas de acordo com a Lei n. 12.711 deve respeitar a proporção de Pretos, Pardos e Indígenas aferidos na UF da IES no último levantamento censitário. No caso do Paraná, o Censo de 2010 aferiu 3,17% de Pretos, 25,09% de Pardos e 0,25% de Indígenas. Contudo, em acordo com consultas ao Ministério Público o critério foi arredondar para cima cada grupo em separado, respectivamente para 4%, 26% e 1%, chegando ao total de 31%. (3) O cômputo dos aprovados inclui as chamadas complementares, por isso o número de aprovados total supera em alguns casos o número de vagas.

Os dados referentes ao Processo Seletivo de 2014, apresentados na Tabela 3, mantêm a tendência verificada no ano anterior: uma dificuldade no preenchimento das vagas reservadas para PPIs. As vagas residuais do Plano de Metas da UFPR, que se encontrava em seu último ano de vigência, evidenciam a manutenção do número absoluto de aprovados em vagas reservadas para cotas raciais (178 contra 181 no vestibular anterior). Contudo, o percentual total de 40% de vagas reservadas foi mantido. A redução foi compensada pelo avanço do número de vagas reservadas pela Lei n.12.711/2012, que naquele ano chegou a 25% do total. No entanto, mesmo entre essas vagas não houve candidatos aprovados em número suficiente para o seu preenchimento por PPIs. O mesmo se verifica em relação aos egressos da Escola Pública com renda familiar *per capita* de até 1,5 salário mínimo. Tal quadro permitiu que o número de aprovados em vagas reservadas para candidatos oriundos de Escola Pública, com renda familiar *per capita* superior a 1,5 s.m. fosse dilatado, chegando perto do dobro do número inicialmente reservado (194,05%).

Tabela 4. Distribuição do número de candidatos, vagas e aprovados por tipo de concorrência (2015)

	Tipo de concorrência	Candidatos	Vagas	Aprovados	% vagas ocupadas
	Concorrência Geral	40.167	2852	3104	108,84%
Lei n. 12.711/12	PPIs ≤ 1,5 s.m.	634	325	73	22,46%
	Escola Pública ≤ 1,5 s.m.	3295	691	444	64,25%
	PPIs > 1,5 s.m.	1025	321	147	45,79%
	Escola Pública > 1,5 s.m.	11069	641	1094	170,67%
	Total	56190	4830	4862	–

Fonte: A autora (2018), com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR e Guia do Candidato ao Vestibular (Processo Seletivo 2014/2015).³

O Processo Seletivo 2014/2015 é o primeiro em que as vagas reservadas pelo Plano de Metas deixam de ser ofertadas. Talvez como efeito disso, o número de aprovados para ocupar as vagas reservadas para PPIs (nas duas faixas) e as reservadas para egressos da Escola Pública com renda familiar *per capita* de até 1,5 s.m. aumentou, tanto no número absoluto quanto no número relativo. A proporção de Pretos, Pardos e Indígenas incluídos nas vagas reservadas para as faixas mais baixas de renda familiar quase dobrou de um ano para o outro, saltando de 11,76% para 22,46%. Em consequência, a taxa de ocupação de vagas destinadas

³ Observações: (1) trata-se exclusivamente de vagas oferecidas para o Concurso Vestibular, desconsideradas aquelas oferecidas via SISU (30% das vagas por curso) e Provar. (2) A proporção de vagas reservadas de acordo com a Lei n. 12.711 deve respeitar a proporção de Pretos, Pardos e Indígenas aferidos na UF da IES no último levantamento censitário. No caso do Paraná, o Censo de 2010 aferiu 3,17% de Pretos, 25,09% de Pardos e 0,25% de Indígenas. (3) O cômputo dos aprovados inclui as chamadas complementares, por isso o número de aprovados total supera em alguns casos o número de vagas.

para a Concorrência Geral sofreu um leve decréscimo, bem como a taxa das vagas reservadas para oriundos da Escola Pública, independentemente de renda.

No Processo Seletivo seguinte verifica-se a plenitude da implementação da reserva de vagas de acordo com o enunciado da Lei, chegando portanto aos 50% do total de vagas. A tendência de ampliação da participação de PPIs no conjunto dos aprovados também passa por significativo incremento. Este refere-se a uma mudança no critério de aplicação das cotas. A resolução 27/2004 definia uma aplicação das cotas somente na segunda fase do exame vestibular, o que limitava o número de concorrentes pretos e pardos e foi objetivo de críticas internas pelos estudos do NEAB (SILVA, 2008; PORTO e SILVA, 2008) de acompanhamento da implementação das políticas. No vestibular de 2015/2016 as cotas passaram a incidir sobre a primeira fase, aumentando sua efetividade. Conforme apresentado na Tabela 5, chega a 71,65% das vagas reservadas para estudantes com renda familiar maior que 1,5 s.m. *per capita* e a 55,45% dos estudantes com renda familiar *per capita* inferior a isso. É evidente uma mudança no perfil da distribuição étnico-racial dos aprovados, bem como a redução da participação de aprovados em Concorrência Geral. São dois, portanto, os efeitos: há um número maior de vagas reservadas para as cotas e um número maior de aprovados para ocupá-las.

Tabela 5. Distribuição do número de candidatos, vagas e aprovados por tipo de concorrência (2016)

	Tipo de concorrência	Candidatos	Vagas	Aprovados	% vagas ocupadas
	Concorrência Geral	42140	2417	2341	96,86%
Lei 12.711/12	PPIs ≤ 1,5 s.m	686	413	229	55,45%
	Escola Pública ≤ 1,5 s.m.	3270	843	760	90,15%
	PPIs > 1,5 s.m.	990	395	283	71,65%
	Escola Pública > 1,5 s.m.	10560	818	1063	129,95%
	Total	57646	4886	4676	—

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR e Guia do Candidato ao Vestibular (Processo Seletivo 2015/2016)⁴.

No último ano da série aqui analisada (2017), de acordo com o apresentado na Tabela 6, a tendência de aumento da ocupação de vagas reservadas para PPIs se consolida. Novamente, cai a participação proporcional de aprovados em Concorrência Geral e de egressos da Escola Pública com renda familiar *per capita* superior a 1,5 salário mínimo.

⁴ Observações: (1) trata-se exclusivamente de vagas oferecidas para o Concurso Vestibular, desconsideradas aquelas oferecidas via SISU (30% das vagas por curso) e Provar. (2) A proporção de vagas reservadas de acordo com a Lei n. 12.711 deve respeitar a proporção de Pretos, Pardos e Indígenas aferidos na UF da IES no último levantamento censitário. No caso do Paraná, o Censo de 2010 aferiu 3,17% de Pretos, 25,09% de Pardos e 0,25% de Indígenas. (3) O cômputo dos aprovados inclui as chamadas complementares, por isso o número de aprovados total supera em alguns casos o número de vagas.

Um elemento a ser considerado na avaliação da política é a questão da renda familiar dos beneficiados. Quanto a este critério, é importante frisar que o texto da Lei n.12.711/2012 faz referência à renda familiar *per capita*, o que difere da medida utilizada pelo instrumento de coleta do NC/UFPR, que se refere à renda familiar. Apesar desta ressalva, que impede de verificar se os requisitos de renda estão sendo efetivamente observados quando for o caso, os dados constantes nos Gráficos apresentados adiante permitem perceber que à medida em que a Lei era implementada, o percentual de aprovados em vagas reservadas nas faixas de renda familiar mais baixas foi ampliado, sobretudo no que se refere aos candidatos Pretos, Pardos e Indígenas.

Tabela 5. Distribuição do número de candidatos, vagas e aprovados por tipo de concorrência (2017)

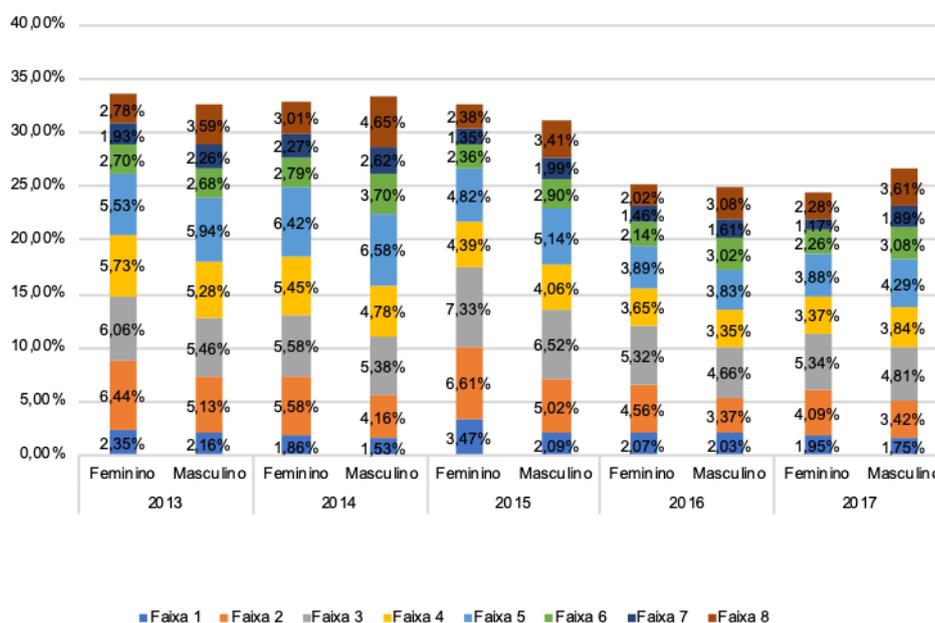
	Tipo de concorrência	Candidatos	Vagas	Aprovados	% vagas ocupadas
	Concorrência Geral	35690	2741	2698	98,43%
Lei 12.711/12	n. PPIs \leq 1,5 s.m	1198	447	287	64,21%
	Escola Pública \leq 1,5 s.m.	4563	937	882	94,13%
	PPIs $>$ 1,5 s.m.	1508	441	330	74,83%
	Escola Pública $>$ 1,5 s.m.	11525	928	1090	117,46%
	Total	54484	5494	5287	–

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR e Guia do Candidato ao Vestibular (Processo Seletivo 2016/2017).⁵

A partir de 2015, ano em que deixa de vigor o Plano de Metas da UFPR, a participação dos aprovados em Concorrência Geral nas duas faixas mais baixas de renda, cai. Já a participação nas faixas mais altas de renda mantém uma relativa estabilidade, o que indica que o advento da Lei permitiu a inserção de um contingente maior de indivíduos empobrecidos, concentrados sobretudo nas faixas de renda 2, 3 e 4, com renda variando entre R\$1.245,00 a R\$4.976,00. A título de comparação, a renda média do trabalhador brasileiro apurada pela RAIS, portanto em condição de formalidade no mercado de trabalho, em 2013, foi de R\$2.266,00 (DIEESE, 2014).

⁵ Observações: (1) trata-se exclusivamente de vagas oferecidas para o Concurso Vestibular, desconsideradas aquelas oferecidas via SISU e Provar (Processo de Aproveitamento de Vagas Remanescentes). (2) A proporção de vagas reservadas de acordo com a Lei n. 12.711 deve respeitar a proporção de Pretos, Pardos e Indígenas aferidos na UF da IES no último levantamento censitário. No caso do Paraná, o Censo de 2010 aferiu 3,17% de Pretos, 25,09% de Pardos e 0,25% de Indígenas. (3) O cômputo dos aprovados inclui as chamadas complementares, por isso o número de aprovados total supera em alguns anos o número de vagas.

Gráfico 3. Distribuição dos aprovados em Concorrência Geral, por faixas de renda, sexo⁶ e processo seletivo.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR (2013–2017).⁷

O Gráfico 3, que analisa os dados dos aprovados em Concorrência Geral, observa-se que há uma distribuição equilibrada entre os sexos, com leve vantagem para os homens. Apenas em 2013 e 2015 que as mulheres ultrapassam os homens em número de aprovações.

No entanto, o dado que chama a atenção é resultado do cruzamento entre faixas de renda e sexo. Enquanto há mais aprovadas concentradas nas faixas mais baixas de renda, há mais homens nas faixas mais altas. Este é um dado que exige a realização de outros estudos, talvez com o emprego de metodologias qualitativas, para compreender a relação entre gênero, renda e sucesso nos processos seletivos.

⁶ A opção, neste trabalho, foi pela manutenção das categorias utilizadas pelo instrumento de coleta de dados.

⁷ Observações:

(1) Os percentuais referem-se ao total de aprovados por certame.

(2) As faixas de renda familiar, de acordo com o ano do processo seletivo, são as seguintes:

1 – Até R\$1.244,00 (2013 e 2014); até R\$1.448,00 (2015 a 2017).

2 – De R\$ 1.245,00 a R\$ 2.480,00 (2013 e 2014); De R\$ 1.449,00 a R\$ 2.896,00 (2015 a 2017).

3 – De R\$ 2.481,00 a R\$ 3.732,00 (2013 e 2014); De R\$ 2.897,00 a R\$ 4.344,00 (2015 a 2017).

4 – De R\$ 3.733,00 a R\$ 4.976,00 (2013 e 2014); De R\$ 4.345,00 a R\$ 5.792,00 (2015 a 2017).

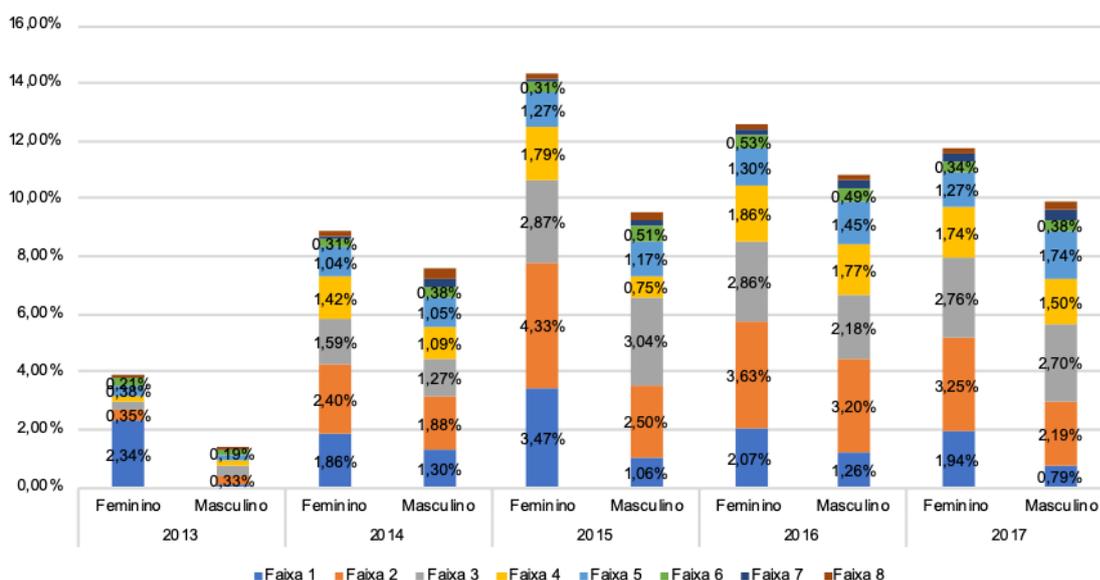
5 – De R\$ 4.977,00 a R\$ 7.464,00 (2013 e 2014); De R\$ 5.793,00 a R\$ 8.688,00 (2015 a 2017).

6 – De R\$ 7.465,00 a R\$ 9.952,00 (2013 e 2014); De R\$ 8.689,00 a R\$ 11.584,00 (2015 a 2017).

7 – De R\$ 9.953,00 a R\$ 12.440,00 (2013 e 2014); De R\$ 11.585,00 a R\$ 14.480,00 (2015 a 2017).

8 – Acima de R\$ 12.441,00 (2013 e 2014); Acima de R\$ 14.481,00 (2015 a 2017).

Gráfico 4. Distribuição dos aprovados em vagas reservadas para egressos do Ensino Médio Público, com renda maior que 1,5 s.m. *per capita*, por faixas de renda, sexo e processo seletivo



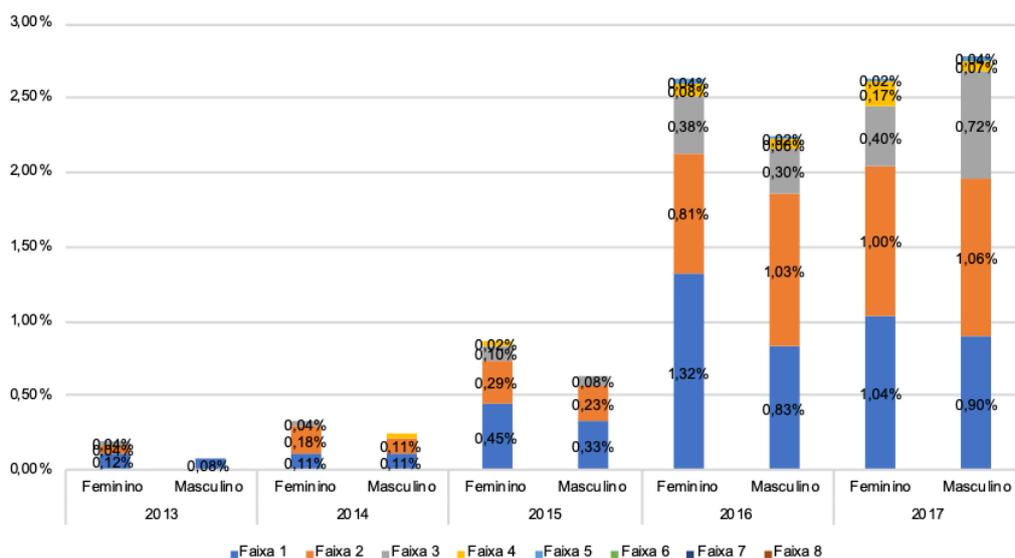
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR (2013–2017).⁸

O Gráfico 4 apresenta os dados relativos aos aprovados nas vagas reservadas aos Egressos do Ensino Médio Público, com renda familiar *per capita* superior a 1,5 salário mínimo. A exemplo do que se constata entre os aprovados em todos os tipos de vagas reservadas, há um número maior de mulheres aprovadas em toda a série analisada. Além disso, apesar de a Lei não prever um teto de renda, há uma forte concentração de aprovados nas faixas de renda 2 e 3.

⁸ Observações:

- (1) Os percentuais referem-se ao total de aprovados por certame.
- (2) As faixas de renda familiar são as mesmas descritas no Gráfico 3.

Gráfico 5. Distribuição dos aprovados em vagas reservadas para Pretos, Pardos e Indígenas, com renda maior que 1,5 s.m. *per capita*, por faixas de renda, sexo e processo seletivo



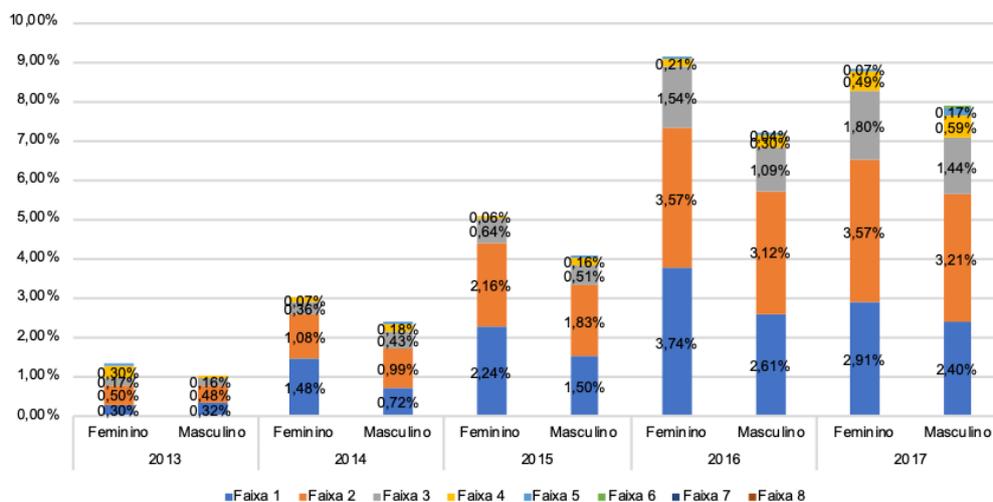
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR (2013–2017).⁹

O Gráfico 5 apresenta os dados de aprovados para vagas reservadas para Pretos, Pardos e Indígenas com renda familiar *per capita* maior que 1,5 salário mínimo. O que mais chama a atenção é a ausência de aprovados nas três faixas de renda mais alta, com grande concentração nas faixas 1 e 2. Se comparados aos dados apresentados no Gráfico 4, há a confirmação de que PPIs possuem renda mais baixa comparados aos egressos da escola pública, mesmo no caso de não haver um teto para se pleitear a vaga. Em suma, há uma vulnerabilidade social e econômica maior dos indivíduos Pretos, Pardos e Indígenas que se torna perceptível ao comparar os perfis de renda familiar.

⁹ Observações:

- (1) Os percentuais referem-se ao total de aprovados por certame.
- (2) As faixas de renda familiar são as mesmas descritas no Gráfico 3.

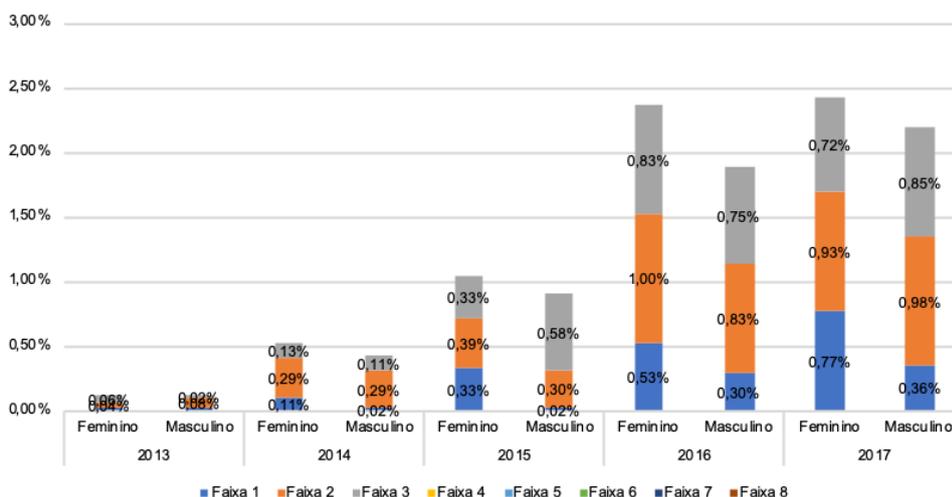
Gráfico 6. Distribuição dos aprovados em vagas reservadas para egressos do Ensino Médio Público, com renda igual ou inferior a 1,5 s.m. *per capita*, por faixas de renda, sexo e processo seletivo



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR (2013–2017).¹⁰

O Gráfico 6 apresenta dados dos aprovados para as vagas reservadas para egressos do Ensino Médio Público, com renda familiar *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo. A exemplo do verificado no Gráfico 5, inexistem aprovados nas 3 faixas mais altas de renda, o que não surpreende, dada a condicionalidade do tipo da vaga. Há também uma participação maior de mulheres.

Gráfico 7. Distribuição dos aprovados em vagas reservadas para Pretos, Pardos e Indígenas, com renda igual ou inferior a 1,5 s.m. *per capita*, por faixas de renda, sexo e processo seletivo.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo NC/UFPR (2013–2017).¹¹

¹⁰ Observações:

- (1) Os percentuais referem-se ao total de aprovados por certame.
- (2) As faixas de renda familiar são as mesmas descritas no Gráfico 3.

¹¹ Observações:

- (1) Os percentuais referem-se ao total de aprovados por certame.
- (2) As faixas de renda familiar são as mesmas descritas no Gráfico 3.

No Gráfico 7, referente aos aprovados para as vagas reservadas a PPIs com renda familiar *per capita* igual ou inferior a 1,5 s.m., o dado que mais chama a atenção é a ausência de aprovados a partir da faixa 4. Ou seja, mais uma vez a reserva de vaga garante o ingresso de sujeitos com perfis de maior vulnerabilidade social e econômica e confirma a tese de que pretos, pardos e indígenas necessitam de tratamento diferenciado para que se garanta condições equânimes de acesso à Educação Superior.

Considerações Finais

Considerando os dados até aqui apresentados, faz-se necessário o exame do escopo e do alcance da Lei n.12.711/2012 sobre o perfil dos estudantes recrutados por meio do concurso vestibular da UFPR, particularmente aqueles que ingressaram por meio de cotas raciais. De acordo com a análise empreendida por Campos e Feres Junior (2014, p. 103), tal modalidade de ação afirmativa “[...] vem sendo encarada no Brasil como sinônimo de dissenso” opondo defensores e detratores que recorrem ao mesmo conjunto de argumentos fundados sobretudo no multiculturalismo. De um lado, a defesa do direito à diferença cultural. Do outro, a acusação de que se trata de um conjunto de medidas importadas dos Estados Unidos que possui um histórico de conflitos raciais distinto do brasileiro, o que desautorizaria sua implementação.

Ainda no campo da retórica acadêmica – que acaba por influenciar o debate travado na arena política e também no senso comum – há o recurso a argumentos que remetem à ideia de igualdade formal, contestando a compatibilidade mesma das ações afirmativas com os princípios democráticos. Nesse sentido, Daflon e Feres Junior (2015) analisam o conjunto de argumentos contrários às ações afirmativas à luz das três teses reacionárias descritas por Albert Hirschman (1989).

Segundo Hirschman (1989), para cada grande movimento de conquista de direitos de cidadania no Ocidente – a saber: a conquista dos direitos civis, a ampliação dos direitos políticos por meio da universalização do sufrágio e o reconhecimento dos direitos sociais dentro da lógica do Estado Providência – é construído um equivalente arsenal de argumentos que objetiva se constituir enquanto barreira para a sua implementação. Transpondo a análise para o campo das ações afirmativas, Daflon e Feres Junior (2015) concluem que a produção acadêmica que se coloca contrária a tal tipo de iniciativa, tanto no Brasil quanto na Índia, recorre às ditas teses reacionárias. Assim, o apelo aos marcadores identitários como casta (Índia) ou raça (Brasil) é tomado como uma perversão da identidade nacional, tendo como efeito o acirramento dos problemas que pretendem ser superados por meio das políticas. No Brasil, por exemplo, a política de cotas raciais provocaria a racialização da própria sociedade.

No entanto, na análise de pesquisas sobre ações afirmativas que fazem monitoramento de diversos aspectos das políticas, Silva e Borba (2018) identificam que os dados e indicadores sociais manejados em estudos diversos são pródigos em refutar os argumentos

contrários às ações afirmativas. Ou seja, a análise de impacto no acesso, desempenho acadêmico, impacto social e geração de equidade, desenvolvimento identitário, políticas de permanência, apontam para resultados positivos das políticas desenvolvidas (SILVA, 2008; VELOSSO; CARDOSO, 2011; SANTOS, 2011; DOEBBER; GRISA, 2012; OLIVEIRA; CONTARINE; CURY, 2012; SANTOS, 2012; SILVA; MOSCA; ZIMERMAM, 2012; CORDEIRO, 2013; DAFLON; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2013; HOLANDA; WELLER, 2014; MOREIRA, 2018).

O mérito e a igualdade formal, tomados como grandes conquistas das sociedades ocidentais, estariam sob ameaça diante da implementação de ações afirmativas. Mais sutil do que a tese da perversidade, a tese da ameaça argumenta que os eventuais ganhos dessas iniciativas não compensariam as perdas decorrentes do abalo ao universalismo anteriormente vigente sem contestação.

Por fim, há o apelo à tese da futilidade. De acordo com este ponto de vista, ações afirmativas possuem procedimentos e resultados falhos e que, portanto, iniciativas nesse sentido devem ser canceladas. Tal argumento não encontra respaldo empírico, sobretudo no caso da realidade brasileira, já que as cotas para a Educação Superior são ainda muito recentes. No que se refere à UFPR, a partir da vigência da Lei n.12.711/2012, abre-se um novo quadro.

Se os impactos do Plano de Metas foram avaliados como tímidos, alargando a inclusão sobretudo de mulheres negras (CERVI, 2013), o mesmo não pode ser dito sobre a Lei Federal n. 12.711/2012. Analisando os dados apresentados nas Tabela 2, 3, 4, 5 e 6, particularmente os referentes aos aprovados para vagas reservadas para Pretos, Pardos e Indígenas (nos dois subgrupos de renda), percebe-se a ampliação da ocupação das vagas. Ainda é mais difícil que PPIs com renda familiar *per capita* igual ou inferior a 1,5 s.m. ocupem proporcionalmente o total de vagas ofertadas, mas a tendência verificada em 2016 e 2017 é de alta: 18,23% do total das vagas reservadas em 2016 e 20,73% das vagas ofertadas em 2017, lembrando que o valor de referência, de acordo com o IBGE, é de 28,51% das vagas reservadas para essa faixa de renda. No caso das vagas reservadas para PPIs, independentemente da renda, 23,33% das vagas ofertadas em 2016 e 24,10% das vagas ofertadas e reservadas independentemente da renda foram efetivamente ocupadas.

É necessário que haja a continuidade do monitoramento dos dados dos ingressantes nos próximos processos seletivos para que a tendência de alta seja confirmada ou não. No que se refere à formulação de hipóteses que possam explicar esse viés de alta, é importante destacar dois elementos que, salvo melhor juízo, são fundamentais. O primeiro deles refere-se ao Estatuto da Igualdade Racial.

A Lei n. 12.288/2010, embora de alcance limitado em face do escopo almejado em seu projeto inicial, acabou por tornar obrigatória na publicidade estatal a representação da diversidade étnico-racial brasileira (SILVA, 2012). Some-se a isso o protagonismo do Movimento Negro que não apenas reivindicou uma maior visibilidade junto à publicidade e à produção cultural em geral, mas também realizou uma grande defesa das políticas de ações

afirmativas para a Educação Superior, lançando luz ao debate que se deu no país neste início de século.

Essa maior visibilidade pode ter tido um efeito catalisador sobre jovens que passaram a se reconhecer como negros e, portanto, dotados de uma história singular que foi silenciada. Além disso, passaram a perceber o acesso à Educação Superior enquanto uma meta a ser alcançada e a Universidade enquanto um espaço a ser disputado, para o bem da democracia.

Referências

BRASIL. Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 17 dez. 2017.

BRASIL. MEC. INEP. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2012**. Brasília: INEP, 2016.

CAMPOS, Luiz Augusto; FERES JUNIOR, João. Ação afirmativa, comunitarismo e multiculturalismo: relações necessárias ou contingentes? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 29, n. 84, p. 103-118, fev. 2014.

CERRI, Luis Fernando.; PLÁ, Sabrina. Política de cotas na UEPG. **Atos de Pesquisa em Educação**, v. 3, n. 1, p. 3-19, 2008. Disponível em:

<http://gorila.furb.br/ojs/index.php/atosdepesquisa/article/view/797>. Acesso em: 14 dez. 2015.

CERVI, Emerson Urizzi. Ações afirmativas no vestibular da UFPR entre 2005 a 2012: de política afirmativa racial a política afirmativa de gênero. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 11, p. May/Aug. 2013.

CORDEIRO, Ana Luisa Alves. Ações afirmativas na educação superior: mulheres negras cotistas e mobilidade social. **Revista Pedagógica**, v. 15, n. 30, p. 297-314, 2013. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/1572>. Acesso em: 14 dez. 2015.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 148 p. 302-327, 2013. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n148/15.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS (DIEESE). O mercado de trabalho formal brasileiro: resultados da RAIS 2013. **Nota técnica n. 140**, set. 2014. Disponível em:

<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec140Rais2013.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2018.

DOEBBER, Michele Barcelos; GRISA, Gregório Durlo. Ações afirmativas: o critério racial e a experiência da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Estudos**

Pedagógicos, v. 92, n. 232, 2011. Disponível em:

<http://rbep.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/668>. Acesso em: 14 dez. 2015.

EURÍSTENES, Poema; FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Evolução da Lei nº 12.711 nas universidades federais (2015). **Levantamento das políticas de ação afirmativa** (GEMAA), IESP-UERJ, dezembro, 2016, p. 1-25.

FERES JUNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste. Políticas da Igualdade Racial no Ensino Superior. **Cadernos do Desenvolvimento Fluminense**, Rio de Janeiro, n.5, p. 31-44, jul. 2014.

FERES JUNIOR, João ; DAFLON, Verônica Toste. Ação afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo sobre retórica acadêmica. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 17,n. 40, p. 92-123, set./dez. 2015.

FERES JUNIOR, João. *et al.* O impacto da Lei 12.711 sobre as universidades federais. **Levantamento das políticas de ações afirmativas** (GEMAA), IESP-UERJ, set. 2013, p. 1-29.

FIGUEIREDO, Marcus Faria; FIGUEIREDO, Angelina Maria Cheibub. Avaliação política e avaliação de políticas: um quadro de referência teórica. **Análise e Conjuntura**, Belo Horizonte, n.1, v. 3, p 107-127, set./dez. 1986.

HIRSCHMAN, Albert. **A retórica da intransigência**: perversidade, futilidade e ameaça. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

HOLANDA, Maria Auxiliadora Gonçalves de.; WELLER, Wivian. Trajetórias de Vida de Jovens Negras da Universidade de Brasília no Contexto das Ações Afirmativas. **Poiésis** – Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação, v. 8, n. 13, p. 57-80, 2014. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/Poiesis/article/view/2170>. Acesso em: 14 dez. 2015.

LOPES, Maria Auxiliadora; BRAGA, Maria Lúcia de Santana (Org.). **Acesso e permanência da população negra no Ensino Superior**. Brasília: MEC/UNESCO, 2007.

MOREIRA, Claudia Regina Baukat Silveira. **O ProUni e os muros da educação superior**. Curitiba: Appris, 2018.

OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro; CONTARINE, Marina Lindaura Maranhã; CURY, Carlos Roberto Jamil. PROUNI: Análise de uma política pública no âmbito da PUC Minas. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 28, n. 1, p. 48-6, 2012. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/36070/23317>. Acesso em: 14 dez. 2015.

PORTO, Liliana; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da. Impactos e dilemas da adoção de um sistema de cotas na UFPR. *In*: PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. Diretoria de Políticas e Programas Educacionais. Coordenação de Desafios Educacionais Contemporâneos. **Educando para as relações étnico-raciais II**. Curitiba: SEED, 2008. p. 25 – 38.

PORTO, Liliana; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; OTANI, Marilene. Impactos e dilemas da adoção de um sistema de cotas na UFPR. *In*: COSTA, Hilton; PINHEL, André; SILVEIRA, Marcos Silva da. **Uma década de políticas afirmativas**: panorama, argumentos e resultados. Ponta Grossa: UEPG, 2012. p.221 – 244.

SANTOS, Alessandro de Oliveira dos. Panorama dos programas de ação afirmativa para inserção da população negra no ensino público superior brasileiro (2002-2007): estudos e grupos de pesquisa. **Revista da ABPN**, v. 2, n. 5, p. 99-114, 2011. Disponível em: <http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/340>. Acesso em: 14 dez. 2015.

SILVA, Paulo Vinícius Baptista da. Políticas de democratização de acesso na Universidade Federal do Paraná. *In*: DUARTE, Evandro C. Pisa; BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima.; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da (Org.). **Cotas Raciais no Ensino Superior**: entre o Jurídico e o Político. Curitiba: Juruá, 2008, v. 1, p. 159-188.

SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; BORBA, Carolina dos Anjos de. Políticas Afirmativas na pesquisa educacional. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 34, n. 69, p. 151-191, maio/jun. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Núcleo de Concursos. Microdados dos questionários sócio educacionais dos candidatos aos processos seletivos (2013-2017).

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Núcleo de Concursos. Editais dos Processos Seletivos (Vestibulares 2013–2017). Disponível em: <<http://portal.nc.ufpr.br/PortalNC/Concurso?concurso=PS2017>> Acesso em: 22 fev. 2018.

VELLOSO, Jacques; CARDOSO, Claudete Batista. Um quinquênio de cotas: as chances de ingresso de negros na Universidade de Brasília. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 92, n. 231, p. 221-245, 2011. Disponível em: <http://www.rbep.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/527>. Acesso em: 14 dez. 2015.