

A PERMANÊNCIA DE ESTUDANTES NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL (UEMS)

THE PERMANENCE OF STUDENTS IN THE UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL (UEMS)

Maria José de Jesus Alves Cordeiro¹

Ana Luisa Alves Cordeiro²

Maria Lucia Rodrigues Muller³

RESUMO: Este artigo tem por objetivo identificar as políticas, programas e ações de permanência de estudantes que a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) tem criado e executado na última década, seja de forma geral e/ou direcionada, especificamente, aos/às cotistas negros/as e indígenas. A intenção é descrever e tecer algumas análises sobre como as políticas, programas e/ou ações assumidas pela instituição para garantir, atender e/ou sanar aspectos, não apenas de ordem socioeconômica, mas também pedagógicas e culturais. O estudo se utiliza da pesquisa bibliográfica e documental, bem como de alguns dados estatísticos. Consideramos, assim, que o acesso e o ingresso na educação superior não são garantias de conclusão. Implementar o acesso à educação superior implica em combinar ingresso, permanência e formação de qualidade.

PALAVRAS-CHAVE: educação superior, acesso, permanência, cotas, UEMS.

ABSTRACT: This article aims to identify policies, programs and student permanence actions that the Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

¹ Doutora em Educação, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Docente no curso de Pedagogia, no Programa de Pós-Graduação em Educação- PGEDU e Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional - Ensino em Saúde (PPGES). Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero, Raça e Etnia (GEPEGRE/CNPq/UEMS). Coordenadora do Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia (CEPEGRE/UEMS); e membro do Grupo de Estudos e Pesquisas Políticas de Educação Superior/Mariluce Bittar (GEPPE/MB). Bolsista PNPd/CAPES no Curso de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT).Dourados, Mato Grosso do Sul, Brasil.maju@uems.br

² Doutoranda em Educação, pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Orientador: Prof. Dr. Ahyas Siss (UFRRJ/UCDB). Bolsista PROSUP/CAPES. Vice-Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas Políticas de Educação Superior/Mariluce Bittar (GEPPE/MB); e membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero, Raça e Etnia (GEPEGRE/CNPq/UEMS).Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.analuisatri@yahoo.com.br

³ Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).Pós-doutora em Sociologia da Educação pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Professora Associada da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação - PPGE - do Instituto de Educação da UFMT. Líder do Grupo de Pesquisa Núcleo Estudos e Pesquisas sobre Relações Raciais e Educação (NEPRE). Cuiabá, Mato Grosso, Brasil.mlrmuller@gmail.com

have created and executed in the last decade, is generally and /or specifically targeted to blacks and indigenous shareholders. The intention is to describe and make some analysis of how policies, programs and /or actions taken by the institution intended to guarantee, meet and /or clarifying aspects not only of socio-economic order, but also educational and cultural. The study used the bibliographical and documentary research, as well as some statistical data. We consider how access and entry to higher education are not guarantees of completion. Implement access to higher education implies combine entry, permanence and formation quality.

KEYWORDS: higher education, access, permanence, quotas, UEMS.

Introdução

Na última década houve uma expansão e democratização do acesso à educação superior, no que se refere à ampliação quantitativa (estrutura física, corpo docente, vagas, etc.) e ampliação da participação e inclusão, por exemplo, de estudantes pobres, do interior, com deficiência, oriundos/as de escola pública, negros/as e indígenas. Essa inclusão tem estremecido o padrão hegemônico (homem, branco, urbano, economicamente privilegiado, heterossexual, cristão, etc.) que há muito permeia o ambiente universitário brasileiro.

Deste modo, entendemos por acesso “[...] a participação na educação superior, o que implica, idealmente, em considerar as dimensões de ingresso, permanência, conclusão e formação/qualidade desse nível de ensino”. (SILVA, 2011, p. 14). Destaca-se que, entre as tantas funções da universidade, cabe a de “[...] atender a demanda por mais educação e o acesso de brancos, negros, índios, ricos ou pobres constitui-se num anseio social”. (BITTAR; CORDEIRO; ALMEIDA, 2007, p. 152).

Essa ampliação do acesso, da presença da diferença e diversidade no meio universitário tem implicado em fatores de permanência que envolve não somente questões socioeconômicas, já que muitos/as estudantes são oriundos/as de grupos em situação de vulnerabilidade social (ausência ou acesso precário a bens e serviços, como saúde, educação, moradia, previdência social, emprego, etc.), mas questões pedagógicas e culturais, pois a universidade, enquanto espaço de relações, é desafiada a não transformar a diversidade e diferença em desigualdade escolar, logo, em fator de evasão escolar.

O objetivo deste artigo é identificar as políticas, programas ou ações de permanência de estudantes que a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul-UEMS tem criado e executado na última década, seja de forma geral

e/ou direcionada, especificamente, aos/às cotistas negros/as e indígenas. Nesse sentido, tomamos como conceito de política e em consonância política pública, a presença do estado “consolidando direitos, desfazendo iniquidades, fortalecendo a coesão social e mesmo obstruindo ciclos viciosos de reprodução de desigualdades [...]”. (THEODORO, 2008, p. 171). No caso da UEMS, essas políticas significam a definição de orientações e normas institucionais que garantam a criação e execução de programas e ações de permanência discente, de cunho social, financeiro, político, pedagógico e cultural, especialmente para os/as que ingressaram via ações afirmativas.

Nosso estudo utiliza-se da pesquisa bibliográfica e documental, bem como de alguns dados estatísticos e vincula-se ao Grupo de Estudos e Pesquisas Políticas de Educação Superior/ Mariluce Bittar (GEPPE/MB), o qual se articula ao Grupo de Trabalho (GT 11) “Política da Educação Superior”, da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação-ANPEd, e ao Subprojeto 5 “Políticas de expansão da Educação Superior e suas implicações para o acesso e a permanência de estudantes”, da Rede Universitas/Br, que desenvolve, atualmente, o Projeto Interinstitucional do Observatório de Educação-OBEDUC-CAPES “Políticas de Expansão da Educação Superior no Brasil” e, também, vincula-se ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero, Raça e Etnia- GEPEGRE/CNPq/UEMS.

O conteúdo está organizado em três tópicos: “Acesso e permanência na educação superior”; “A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) tem uma política institucional de permanência de estudantes?”; “Políticas, programas e ações de permanência de estudantes na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)”. Por fim, além dessa breve introdução, trazemos as considerações finais e as referências.

Acesso e permanência na educação superior

O Censo da Educação Superior 2013, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira-INEP, apontou que, em 2013, o Brasil possuía 2.391 instituições de educação superior, das quais 301 são públicas (13%) e 2.090 privadas (87%). A pesquisa demonstra, ainda, que foram oferecidos 32.049 cursos, dos quais 10.850 eram ofertados nas instituições públicas (34%) e 21.199 nas privadas (66%); realizaram-se 7.305.977 matrículas das quais, 1.932.527 nas públicas (26%) e 5.373.450 nas privadas (74%); houve 2.742.950 ingressantes, dos quais 531.836 ingressaram nas instituições públicas (19%) e 2.211.104 nas privadas (81%); e 991.010 concluintes, sendo 229.278

nas públicas (23%) e 761.732 nas privadas (77%).

Os dados apontam, portanto, uma expansão da educação superior que se concentra, em maior parte, no setor privado, sendo que políticas como o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior-FIES, instituído em 1999, e o Programa Universidade para Todos-PROUNI, instituído em 2005, com recorte étnico-racial, auxiliam na permanência de estudantes nas instituições privadas.

Em relação às instituições públicas estaduais, a ampliação do acesso se dá, entre outros aspectos, com o processo de expansão, de interiorização e de adoção de políticas de cotas étnico-raciais, das quais são pioneiras na criação e execução. A primeira universidade brasileira que implantou o sistema de cotas em seu processo seletivo foi a Universidade Estadual do Rio de Janeiro-UERJ, em 2002, seguida da Universidade Federal da Bahia-UFBA e da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul-UEMS. A UEMS, pioneira no estado de Mato Grosso do Sul, estabeleceu com a Lei n. 2.605, de 06 de janeiro de 2003, cotas de 20% para negros/as, e Lei n. 2.589, de 26 de dezembro de 2002, cotas de 10% para indígenas.

O Censo da Educação Superior 2013 apontou que os impactos da expansão da educação superior são visualizados nas características de escolaridade entre as gerações mais recentes no país e que, mesmo com os importantes avanços entre as gerações, levando em conta diferentes dimensões (renda, cor ou raça, sexo e região geográfica), as políticas de inclusão vigentes devem ser mantidas e ampliadas para garantir igualdade de oportunidades educacionais para todos/as os/as brasileiros/as.

No entanto, refletir sobre as oportunidades educacionais, sobre o acesso à educação superior, implica em discutir os fatores de permanência como sendo as políticas, os programas e/ou as ações assumidas pela instituição para garantir, atender e/ou sanar aspectos, não apenas de ordem socioeconômica, mas também pedagógicas e culturais.

A permanência como uma política institucional, um compromisso que a instituição assume para evitar/diminuir a evasão de estudantes, precisa ir além da mera preocupação com números e criar um espaço de relações na universidade que leve em conta a diversidade e a diferença que constituem o perfil dos/as estudantes, de modo que desempenhe sua função social de promoção e exercício da cidadania. Por isso, compreendemos que “a política é o lugar, por excelência, da eficácia simbólica, ação que se exerce por sinais capazes de produzir coisas sociais e, sobretudo, grupos”. (BOURDIEU, 2004, p. 159).

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) trata de forma genérica a questão da permanência, manifestando apenas, uma preocupação com ela sem estabelecer critérios ou programas para sua efetivação nos diversos níveis de ensino, o que consta no art. 206, inciso I, o qual dispõe que “o ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola”. Isso se repete na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (BRASIL, 1996), no art. 3º, inciso I, sendo que a preocupação com a permanência só reaparecerá no que diz respeito à educação de jovens e adultos, de estudantes trabalhadores/as, no art. 4º, inciso VII, e no art. 37º, § 2º.

O Plano Nacional de Educação – PNE/2014-2024 (BRASIL, 2014, p. 9) é posto como uma política de Estado para “[...] enfrentar as barreiras para o acesso e a permanência; as desigualdades educacionais em cada território com foco nas especificidades de sua população; a formação para o trabalho, identificando as potencialidades das dinâmicas locais; e o exercício da cidadania”. A preocupação mais evidente, nas vinte metas do PNE 2014-2014, é com a educação básica, no que se refere à educação superior ela é abordada nas metas 12, 13 e 14, que focam o aumento da taxa de matrículas e de vagas, ou seja, expansão e acesso.

Porém, o PNE 2014-2024 aponta algumas ações que implicam em fatores de permanência de estudantes, que são: ampliar as políticas de inclusão e de assistência estudantil (Estratégia 12.5); consolidar e ampliar programas e ações de incentivo à mobilidade estudantil e docente em cursos de graduação e pós-graduação, em âmbito nacional e internacional (Estratégia 12.12); ampliar, no âmbito do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior-FIES, e do Programa Universidade para Todos-PROUNI, os benefícios destinados à concessão de financiamento (Estratégia 12.20).

O Plano Plurianual - PPA/2012-2015 (BRASIL, 2012) da União, no Programa Temático “Educação Superior: Graduação, Pós-graduação, Ensino, Pesquisa e Extensão”, também enfatiza, como primeiro desafio, a continuidade da expansão da oferta de vagas e matrículas na graduação. O documento destaca, ainda, que a expansão da oferta de vagas a todos os segmentos populacionais é um instrumento de inclusão social, e que o outro desafio que se coloca é a manutenção e ampliação das medidas que visam garantir o acesso à educação superior para todos/as, ou seja, a expansão e interiorização da rede pública federal gratuita. A concessão de bolsas de estudo e de financiamentos estudantis, e o apoio à permanência dos/as estudantes de baixa renda constam como forma de reduzir a evasão.

Embora haja essa preocupação com o acesso e a permanência na CF/1988, LDB/1996, no PNE/2014-2024 e PPA/2012-2015, a ênfase das políticas educacionais, formuladas em contexto de governos neoliberais/capitalistas tem sido no acesso, considerando que por muitos anos o Brasil deixou transparecer uma imagem de um Estado democraticamente racial, pois aqui não ocorriam conflitos como os noticiados em outros países. No entanto, esta neutralidade racial, como fator de desigualdade entre os diversos grupos “[...] repousa na crença, amplamente difundida, de que os brasileiros desfrutam de uma situação racial harmoniosa e equilibrada em termos de tratamento de acesso a bens sociais, isto é, de igualdade no acesso aos bens materiais e simbólicos.” (QUEIROZ, 2004, p. 12).

Políticas educacionais elaboradas com base nessa crença, tem possibilitado apenas a expansão, principalmente da educação superior privada, como é possível observar nos dados do Censo da Educação Superior 2013. Essa expansão das instituições de ensino privadas, em especial as com fins lucrativos, corresponde ao objetivo econômico existente no PPA/2012-2015.

No entanto, apesar dessas determinações de uma sociedade capitalista/neoliberal, as políticas educacionais de inclusão, entre elas as ações afirmativas na educação superior, possibilitaram, ainda que de forma mínima, o acesso de grupos sociais (pobres, negros/as e indígenas) à educação superior, que viam suas trajetórias educacionais quase inexistentes ou interrompidas pelo meio do caminho.

A ação afirmativa, segundo Munanga e Gomes (2006 p. 186), trata-se também de

[...] uma transformação de caráter político, cultural e pedagógico. Ao implementá-las, o Estado, o campo da educação e os formuladores de políticas públicas saem do lugar de suposta neutralidade na aplicação das políticas sociais e passam a considerar a importância de fatores como sexo, raça e cor nos critérios de seleção existentes na sociedade.

Por isso, o acesso desses/as estudantes de escolas públicas, de negros/as e indígenas, via cotas, para além da preocupação expressa na lei, implica em muitos fatores que emergem do cotidiano universitário e provocam a universidade a criar e executar políticas de permanência que levem em conta a diversidade e a diferença, que hoje estremecem e questionam posturas hegemônicas e racistas dentro da universidade.

Entretanto, as políticas de expansão que ampliaram o acesso, incluín-

do a criação de cotas étnico-raciais não vieram acompanhadas de políticas e ações de permanência (socioeconômicas e pedagógicas), de forma a garantir a trajetória e conclusão de curso, principalmente dos/as cotistas.

A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) tem uma política institucional de permanência de estudantes?

A UEMS, no período de 2004 a 2012, ou seja, nove anos de ingressos de cotistas após a criação das leis, de acordo com planilha construída a partir dos dados de matrículas e conclusão, disponibilizados pela Diretoria de Registro Acadêmico (DRA)/UEMS, em 2014, registrou um total de 65.348 (sessenta e cinco mil, trezentos e quarenta e oito) estudantes matriculados/as, destes/as 7.041 (sete mil e quarenta e um) negros/as cotistas e 1.753 (mil setecentos e cinquenta e três) indígenas cotistas. Quanto aos dados de egressos/as, no período de 2007 a 2012, foram 5.562 (cinco mil, quinhentos e sessenta e dois), dos quais 4.916 (quatro mil, novecentos e dezesseis) gerais, 568 (quinhentos e sessenta e oito) negros/as cotistas e 78 (setenta e oito) indígenas cotistas.

O Relatório Parcial da Comissão Própria de Avaliação – CPA/Ciclo 2012-2015 (UEMS, 2013, p. 11) destaca que a UEMS possui a sede e 14 unidades universitárias no interior, e que “[...] conta, em seu quadro de acadêmicos, com cerca de 85% de egressos de escolas públicas, oriundos de famílias que ganham até 3 salários mínimos, o que demonstra que ela vem cumprindo seu intento de gerar educação gratuita e pública”.

Os critérios exigidos para inscrição de negros/as (pretos/as e pardos/as) e indígenas pelo sistema de cotas até 2010, definidos na Resolução CEPE/UEMS nº 430, de 30 de julho de 2004, eram:

Para os negros:

- I - uma foto colorida recente 5x7 cm;
- II - autodeclaração, constante na ficha de inscrição;
- III - fotocópia do Histórico Escolar do Ensino Médio ou atestado de matrícula expedida por escola da rede pública de ensino;
- IV - declaração da condição de aluno bolsista fornecida por instituição da rede privada de ensino, quando for o caso.

Para os indígenas:

- I - fotocópia da cédula de identidade indígena (frente e verso);
- II - declaração de descendência indígena e etnia, fornecida pela Fundação Nacional do Índio em conjunto com uma Comissão Étnica constituída em cada comunidade.

Após 2010, com a adesão em 100% ao Sistema de Seleção Unificada-SiSU, os/as candidatos/as às cotas, em vez de passarem por uma comissão de análise das inscrições, passam agora por entrevista pessoal na banca de avaliação fenotípica (características físicas, como por exemplo, cor da pele, cabelo, etc.), formada por professores/as pesquisadores/as em questões étnico-raciais da UEMS e de outras instituições, convidados/as de outras áreas e integrantes de movimento social com formação acadêmica. Essa banca foi normatizada pela UEMS em 2013, para validar a declaração que os/as candidatos/as preenchem no SiSU, como forma de evitar fraudes. A banca ocorre no mesmo dia e horário da matrícula, sendo deferida ou não a matrícula pelo sistema de cota para negros. Havendo o indeferimento, o/a candidato/a perde a vaga, podendo recorrer e ser novamente avaliado/a por outra banca composta por outros/as integrantes.

Assim, para identificar se a UEMS tem uma política institucional de permanência de estudantes, cotistas e não cotistas, analisamos o seu Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2009-2013), aprovado pela Resolução do COUNI n.º 348, de 14 de outubro de 2008. O PDI previu, como um dos seus objetivos, “ampliar e consolidar as ações da assistência estudantil” e, para isso, estabeleceu quatro metas, que são: 1. Ampliar em 30% as bolsas do Programa de Assistência Estudantil (PAE-UEMS); 2. Articular com o poder público ou iniciativa privada a ampliação do número de bolsas para estudantes oferecidas à UEMS; 3. Ampliar, consolidar e aprimorar os processos e ações que envolvam a assistência estudantil, garantindo a permanência do discente; 4. Criar, até 2010, um programa de acompanhamento e avaliação do desempenho dos alunos bolsistas.

Para que isso pudesse se materializar, o PDI 2009-2013 elencou algumas ações: previsão no orçamento de aumentos graduais para a ampliação do número de bolsas PAE; implantação de bolsas institucionais destinadas aos estudantes cotistas; articulação política, nas esferas municipal, estadual e federal, para a oferta de bolsas permanência para os estudantes; articulação, junto ao Governo Estadual e Assembleia Legislativa, para a alteração do Decreto Estadual referente às bolsas para acadêmicos indígenas da UEMS; articulação, junto aos órgãos governamentais, para a criação de um programa de ações afirmativas para acadêmicos; estabelecimento de convênios para atendimento especializado em saúde (psicologia, fisioterapia, fonoaudiologia) para estudantes; estabelecimento de convênios com Organizações Não-Governamentais-ONGs e empresas públicas ou privadas para ampliação do número de bolsas-permanência; ampliação da participação acadêmica nos processos

de decisão da extensão; promoção de uma maior articulação com o Diretório Central de Estudantes (DCE) para firmar convênios visando atender e melhorar as condições dos acadêmicos nas Unidades Universitárias; elaboração de instrumentos de acompanhamento e avaliação do desempenho dos bolsistas.

Além disso, o PDI 2009-2013 previu, também, objetivos de “identificar e minimizar os índices de evasão e retenção dos discentes da UEMS”, “implementar, estimular e consolidar a política institucional de inclusão, respeito à diversidade e à prática de solidariedade”; “consolidar, ampliar e fortalecer a Editora e a Livraria da UEMS”, entre outros aspectos que implicam em fatores de permanência.

Se por um lado a UEMS estabelece uma política institucional em relação à permanência de estudantes, por outro verificamos que as algumas ações precisam ser ampliadas e outras estabelecidas. Desde 2008, pesquisas vêm sendo realizadas para avaliar a política de cotas na UEMS, evidenciando, ainda, inúmeras dificuldades de ordem socioeconômica, pedagógicas e culturais vivenciadas por acadêmicos/as negros/as e indígenas cotistas.

Segundo Bittar, Cordeiro e Maciel (2007, p. 150) durante a pesquisa “Política de Cotas para Negros na Educação Superior: estratégia de acesso e permanência?” que investigou todos/as os/as estudantes nos Cursos de Direito, Enfermagem e Normal Superior da Unidade de Dourados/UEMS, nos anos 2004 e 2005, os/as estudantes negros/as cotistas apontaram como dificuldades de permanência, principalmente, as questões socioeconômicas, como gastos com moradia, alimentação e aquisição de livros, o turno em que é oferecido o curso dificultando a realização de trabalhos remunerados, a falta de diálogo por parte dos/as professores/as e dificuldades em algumas disciplinas. Porém, destacam que as bolsas de estudo e estágio e o apoio da família têm facilitado a permanência.

Na pesquisa de doutorado de Cordeiro (2008), intitulada “Negros e Indígenas Cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: desempenho acadêmico do ingresso à conclusão do curso”, a autora estudou o desempenho de negros/as cotistas, indígenas cotistas, e não cotistas, nos trinta e sete cursos de graduação da UEMS, abrangendo os períodos de ingresso de 2003 a 2006, e de conclusão de 2004 a 2007, com aplicação de questionários que possibilitaram o levantamento do perfil socioeconômico dos/as cotistas negros/as e indígenas, entre outros elementos. Importante destacar alguns dados do levantamento feito sobre a permanência desses/as estudantes.

Cordeiro (2008, p. 11-122) relata que, quando os/as estudantes negros/as e indígenas cotistas foram indagados/as sobre os fatores que facilitam ou não a permanência e o desempenho do/a cotista na UEMS, esses/as apontaram:

Quadro 1 – Fatores que facilitam ou dificultam a permanência e o desempenho do/a cotista na UEMS

Fatores que facilitam:	Fatores que dificultam:
<ul style="list-style-type: none"> - Bolsa universitária; - Projetos, iniciação científica, monitorias e estágios; - Acompanhamento pedagógico; - Universidade pública e ensino de qualidade; - Ajuda no passe de ônibus; - Aquisição de materiais didáticos; - Auxílio moradia; - Apoio da família; - Apoio comunitário; - Apoio de colegas e de professores não discriminando-nos; - Professores bem intencionados, atenciosos e acessíveis; - Tratamento igual dos professores e funcionários perante os demais alunos; - Esforço em aprender, entender e ser capaz; - Autoestima; - Tempo para estudar e frequência no curso; - Facilidade de acesso, pois a UEMS está em várias cidades do interior e próxima dos centros das cidades; - Palestras, debates, seminários, conferências e cursos de capacitação, especialmente aqueles sobre ações afirmativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Questão financeira e a demora no repasse da bolsa universitária ou a perda da mesma; - Número restrito de vagas nos projetos com bolsas; - Dificuldade em conseguir professores/as orientadores/as nos projetos com temas étnico-raciais; - Falta ajuda financeira para o não bolsista; - Falta ajuda e incentivo do governo; - Ausência ou auxílio dado ao transporte, a alimentação, a moradia ainda é pouca; - Falta infraestrutura para cotistas e demais, pois muitos trazem comida para esquentar e passam o dia na universidade; - Acervos de livros disponíveis e laboratórios de informática, são poucos e desatualizados; - Faltam instrumentos para trabalho de campo; - Compra de material e xérox; - Custo de vida na cidade é alto; - Ser oriundo de um ensino médio fraco; - Muitos cotistas não possuem uma estrutura familiar sólida, ocasionando dificuldade no aprendizado; - Dificuldades didáticas e a falta de acompanhamento pedagógico em algumas disciplinas, principalmente de exatas; - Ausência de monitores que falem línguas indígenas; - Falta de informações, apoio psicológico, moral e incentivo; - Os acadêmicos não são unidos, o que gera dificuldades na adaptação e integração ao meio social e acadêmico; - Baixa autoestima; - Curso integral é muito corrido; - Rótulo de cotista e preconceito de alguns colegas de sala.

Fonte: CORDEIRO, Maria José de J. A. *Negros e Indígenas Cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: desempenho acadêmico do ingresso à conclusão de curso*. 2008. 260 f. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

Além disso, os/as estudantes negros/as cotistas apontaram a ausência de disciplina que trabalhe as questões raciais e história e cultura da África, para formação da identidade e aumento da autoestima, bem como a falta de divulgação de eventos sobre negros. Mas destacaram que ações como o Programa Brasil Afroatitude, a existência do Núcleo de Estudos Étnico-Raciais (NEER), as aulas quinzenais (Curso Normal Superior) e a oportunidade de assumir a identidade étnico-racial são fatores que têm facilitado a permanência. (CORDEIRO, 2008, p. 120-122).

E os/as estudantes indígenas cotistas apontaram, ainda, como dificuldade, o excesso de faltas, a saída da aldeia em tempos chuvosos, a adaptação e integração no meio social e acadêmico, o fato de terem ficado muito tempo fora da escola, estar longe da aldeia e da família, a falta de conhecimento dos professores sobre o cotista indígena, e a falta de monitores na área de exatas. Para eles/as, facilitam a permanência, o apoio de organizações como o Rede de Saberes, a universidade ser próxima à aldeia (Dourados, Aquidauana, Amambai), o laboratório de informática só para os indígenas, os encontros interculturais, e o seu desenvolvimento como pessoa. (CORDEIRO, 2008, p. 111-112).

Cordeiro (2008, p. 125) destaca, assim, que as dificuldades e outros fatores enfrentados por cotistas negros/as e indígenas da UEMS desvelam a luta que cotistas travam cotidianamente num ambiente acadêmico, ambiente este, histórica e socialmente, projetado para outra clientela que não a de negros/as e indígenas.

Posteriormente, entre 2009 e 2010, foram realizadas quatro pesquisas vinculadas ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica-PIBIC e ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica/ Ações Afirmativas -PIBIC/AAF, no projeto institucional de pesquisa na UEMS sob a coordenação de Cordeiro (2010), “[...] com o objetivo de responder às indagações levantadas sobre os índices de evasão e repetência de cotistas e não cotistas”. As pesquisas também orientadas por Cordeiro foram: 1. “Evasão dos indígenas cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, no período letivo de 2004 a 2007: levantamento e análise das causas, face às ações de permanência desenvolvida pela instituição” (realizada pela bolsista PIBIC, do curso de Pedagogia, Shirley Flores Zarpelon); 2. “Negros cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: índices e causas de evasão no período de 2004 a 2007 e as ações de permanência desenvolvidas pela universidade” (realizada pela bolsista PIBIC, do curso de Pedagogia, Walgistela Ponse Aguiar Blanco); 3. “A repetência de negros e indígenas cotistas nos cursos de Letras da UEMS no período letivo de 2004 a 2007” (realizada pelo aluno do curso de Letras, Edvaldo Teixeira Mora-

es); 4. “As dificuldades dos negros/negras cotistas durante o primeiro ano dos cursos de licenciatura da UEMS na assimilação, compreensão e interpretação dos conteúdos nas diversas disciplinas” (realizada pela cotista, bolsista, PIBIC/AF/CNPq, do curso de Pedagogia, Hedickleya de Oliveira Almeida da Silva).

Sinteticamente, as quatro pesquisas trouxeram questões importantes em relação à permanência de estudantes na UEMS. No que diz respeito à permanência de indígenas cotistas, verificou-se que o rigor do Programa Vale Universidade para Indígena (cobrança de 90% de frequência) tem sido uma dificuldade, que o valor da bolsa é insuficiente para sobrevivência e despesas com o curso, visto que precisam sair de suas aldeias, e que embora o Programa Rede de Saberes ofereça laboratório de informática, houve tutoria apenas nos anos 2006 e 2007, e sem ser na língua materna. Quanto à permanência de negros/as cotistas verificou-se que quando há ações de permanência, como houve com o Núcleo de Estudos Étnico-Raciais e o Programa Brasil Afroatitudo, o índice de evasão caiu, que tanto os/as cotistas como os/as não cotistas apresentam dificuldades relacionadas com a qualidade do ensino médio cursado e com questões socioeconômicas, e que os cursos da área de exatas são os que apresentam maior índice de evasão e repetência. (CORDEIRO, 2010, p. 105-112).

Os/as estudantes bolsistas que realizaram as pesquisas acima citadas, diante das dificuldades de permanência verificadas na UEMS, apontaram algumas sugestões para a universidade, entre elas: discutir a questão étnico-racial envolvendo toda a comunidade acadêmica; mudanças nos currículos dos cursos de modo a contemplar a diversidade cultural; realização de eventos sobre a cultura indígena e negra envolvendo toda a comunidade acadêmica; ações de permanência com bolsas (pesquisa e extensão) para evitar os altos índices de evasão no primeiro ano de curso. (CORDEIRO, 2010, p. 105-112). Importante ressaltar que outras pesquisas de iniciação científica sobre a temática já foram realizadas de 2011 a 2014.

Assim, as maiores dificuldades denunciadas pelos/as cotistas para permanecer nos cursos, são: professores/as que não têm paciência para ensinar alunos/as que não entendem; rejeição de professores/as para orientar, principalmente, temas étnico-raciais; discriminação por parte de professores/as e colegas dentro e fora da sala de aula com piadas, ditados, indiretas; acesso a materiais de campo (instrumentos, equipamentos para aulas de campo, etc.); cópias de materiais e a internet (indígenas); exclusão nos grupos de trabalho e, muitas vezes, chamados de coitados, preguiçosos e cachaceiros (indígenas); professores/as que falam contra as cotas dentro da sala de aula, numa clara

intenção de humilhar os/as cotistas; ingressar na iniciação científica, pois não sabem elaborar projetos (metodologia); horário de estágio e a necessidade de trabalhar que os impede de dedicar horas ao estudo; dificuldades com as disciplinas básicas dos cursos e, principalmente, com o uso da Língua Portuguesa; dificuldades para entender da fala dos docentes (indígenas); conciliação de horários de estudos e curso integral; exigência de muitos critérios e documentos para receber bolsa permanência; não ter conhecimento tecnológico (informática); desconhecimento da organização do trabalho pedagógico na universidade; adaptação e integração ao meio social e acadêmico; falta de acompanhamento pedagógico, principalmente, em disciplinas da área de exatas e línguas; ausência de apoio psicológico e moral, bem como de incentivo.

Por isso, como destaca Gomes (2003),

[...] as políticas de permanência desenvolvidas pelas universidades públicas, que visam atender aos alunos de camadas populares, são importantes, mas não atingem todos os aspectos concernentes à inserção universitária dos jovens pobres, sobretudo, dos jovens negros e pobres. Para estes, não basta apenas ter uma bolsa de trabalho ou receber uma ajuda socioeconômica. É preciso criar oportunidades iguais para que alunos e alunas negros, principalmente os pobres, tenham as mesmas oportunidades de acesso às bolsas acadêmicas, de extensão, monitorias, cursos de línguas e participação em projetos de pesquisa, tanto quanto os alunos de outros grupos étnico-raciais e de outras camadas socioeconômicas. É necessário estabelecer igualdade de oportunidades em relação à entrada e permanência dos alunos negros e brancos nos diferentes cursos universitários, criando possibilidades reais para que os alunos/as negros/as e pobres possam estudar nos cursos de horário integral e tenham condições de pleitear uma vaga na pós-graduação. (GOMES, 2003, p. 221).

Desta maneira, a permanência discente precisa ser vista e assumida como política, programa e/ou ação, pela instituição com o objetivo de garantir, atender e/ou sanar aspectos não apenas de ordem socioeconômica, mas também pedagógicas e culturais. As pesquisas acima relatadas mostraram que, apesar de as questões socioeconômicas serem as mais citadas quando se trata de permanência na educação superior, outros fatores têm implicado, tanto pedagógicos como culturais. Por exemplo, quando se fala do currículo, da formação permanente da comunidade universitária como um todo e da criação de espaços de discussão sobre a questão étnico-racial.

Políticas, programas e ações de permanência de estudantes na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Para identificar como a política institucional de permanência da UEMS, disposta no PDI 2009-2013, tem se materializado, acessamos alguns documentos institucionais, entre eles, o Relatório Parcial da Comissão Própria de Avaliação – CPA/Ciclo 2012-2015 (UEMS, 2013), o Relatório Final da Comissão Própria de Avaliação – CPA/Ciclo 2009-2012 (UEMS, 2012), e o Relatório Anual de Atividades 2012 (UEMS, 2012a).

O Programa Institucional de Bolsas de Extensão (UEMS, 2013) concede bolsas de extensão, com caráter mensal, que podem ter duração de três, seis ou doze meses, conforme o edital ou projeto. No período de 2003-2012, foram oferecidas 1.154 bolsas. Em 2003 tínhamos 36 bolsas e em 2012, 197 bolsas. Um crescimento de 545% no número de bolsas concedidas no período.

O Programa Institucional de Monitoria (UEMS, 2012; UEMS, 2013) registrou em 2009, 174 monitores/as (105 com bolsa e 69 sem bolsa), já em 2012, 337 monitores/as (175 com bolsa e 162 sem bolsa). Aqui também visualizamos um aumento no quantitativo de monitores/as. Eles/as trabalham assuntos específicos das disciplinas com colegas que possuem dificuldades de aprendizado. No entanto, é uma bolsa com carga horária restrita e com um valor bem menor em relação às outras bolsas (R\$ 90,00 ou R\$ 180,00), um dos fatores que desestimula o/a estudante a concorrer.

Em relação aos convênios de estágio (obrigatórios e não obrigatórios) celebrados, foram 127 em 2008, chegando a 604 convênios em 2012 (aumento de 475% no período). São convênios de estágios com empresas públicas, privadas e com organizações não governamentais de Mato Grosso do Sul e de outros Estados e Países. Dentre estes convênios, havia 214 estudantes fazendo estágio não obrigatório em 2012 (UEMS, 2012; UEMS, 2013).

No que se refere às Bolsas de Iniciação Científica, a UEMS possui várias modalidades de ofertas conforme demonstrado na tabela 1 a seguir.

Tabela 1 – Evolução do número de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) – 1999 -2013

Ano	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Bolsas UEMS	40	60	88	110	110	110	150	150	175	175	175	178	178	178
Bolsas CNPq					10	10	20	25	25	35	56 *	61*	66*	66*
Bolsas CNPq PIBIT***														10
EIC-MA (sem bolsa)								49	28	08	24	51	62	62
Trabalhos no ENIC**								101	153	174	217	245	262	-

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – 2012

* 50 CNPq e 16 CNPq Ações Afirmativas

** Trabalhos apresentados no Encontro de Iniciação Científica

*** Bolsa de Iniciação em desenvolvimento tecnológico e inovação

Fonte: Relatório Final da Comissão Própria de Avaliação – CPA Ciclo 2009-2012 (UEMS, 2012)

O Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC nas Ações Afirmativas – PIBIC/AF/CNPq, é voltado para universidades públicas que são beneficiárias de cotas e que têm programas de ações afirmativas. A bolsa tem duração de 12 meses, com objetivo de propiciar aos/às cotistas a possibilidade de participarem de atividade de iniciação científica⁴.

O Relatório Final da Comissão Própria de Avaliação – CPA/Ciclo 2009-2012 (UEMS, 2012) aponta que a política de permanência estabelecida no Programa de Assistência Estudantil ainda é limitada, diante do elevado número de estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, e que o Programa Vale Universidade foi estendido a todas as unidades da UEMS (Tabela 2).

⁴ Informações mais detalhadas sobre PIBIC/AF/CNPq estão disponíveis em: <<http://www.cnpq.br/web/guest/pibic-nas-acoes-afirmativas>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

Tabela 2 – Evolução do número de Bolsas de Apoio Estudantil – 2009-2011

Programas	Modalidades	Nº bolsas benefícios sociais 2009	Nº bolsas - benefícios sociais 2010	Nº bolsas - benefícios sociais 2011	Valor Unitário 2011	Transporte para o estágio	Fonte de Recursos
Programa Vale Universidade	Programa Vale Universidade Indígena benefício social	100	100	74	R\$ 346,00	R\$ 46,00	Governo do Estado de MS SETAS
	Programa Vale Universidade benefício social	37	91	94	R\$ 411,15	-/-	SETAS-Governo do Estado
Programa de Assistência Estudantil - PAE	Bolsa Permanência	160	160	160	R\$ 240,00	-/-	UEMS
	Auxílio Alimentação	52	52	52	R\$ 210,00	-/-	
	Auxílio Moradia	52	52	52	R\$ 180,00	-/-	
TOTAL		401	455	432			

Fonte: Relatório Final da Comissão Própria de Avaliação – CPA Ciclo 2009-2012 (UEMS, 2012)

Os Programas Vale Universidade – PVU e Vale Universidade Indígena – PVUI, possibilitam que estudantes de baixa renda ou indígenas recebam benefício social, via Superintendência de Projetos Especiais -SUPROES, vinculada à Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho. Como os/as próprios/as cotistas indígenas relataram nas entrevistas, as exigências para participar do programa são rígidas, como: comprovar que possui renda individual de até R\$ 1.448,00 e renda familiar mensal de até R\$ 2.896,00; estar matriculado em curso presencial autorizado pelo MEC, de bacharelado ou licenciatura, de uma instituição de ensino do Estado de Mato Grosso do Sul e conveniada ao programa; ser residente no Estado de Mato Grosso do Sul há mais de dois anos; não possuir diploma anterior em outro curso superior; não ser beneficiário de qualquer outro tipo de auxílio com a mesma finalidade do Vale Universidade; não ter registro de reprovação de qualquer disciplina, na data de inscrição e convocação; ter frequência regular de, no mínimo, 80% (após reestruturação da norma porque antes era 90%) nas disciplinas cursadas; não possuir, simultaneamente, outro membro da família beneficiado neste Programa; estar apto a realizar estágio de até 20 horas semanais, em qualquer instituição indicada pela secretaria; apresentar o Registro Administrativo de Nascimento de Índio (Rani) - somente para o PVUI (Indígenas). Os/as estudantes que participam do PVU ou PVUI realizam estágio de 20 horas semanais, por

seis meses, podendo ter o contrato renovado⁵.

O Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência – PIBID (UEMS, 2012a) procura incentivar nos/as discentes dos cursos de Licenciatura, o exercício da docência, ao mesmo tempo em que atende a demandas da educação básica. O Relatório Anual de Atividades 2012 (UEMS, 2012a, p. 15-16) destaca que:

Em 2009, foi aprovado o projeto institucional intitulado “Iniciação a docência: fortalecendo compromisso entre universidade e escolas de educação básica”, voltado aos cursos de licenciaturas em oferta na sede da universidade, situada em Dourados – MS, com a oferta de 6 subprojetos, 128 bolsas de iniciação à docência, 14 bolsas de supervisão e 6 bolsas de coordenação de área. Em 2011, foi aprovado o projeto institucional intitulado “A Construção da Identidade Profissional Docente: formação compartilhada entre a Universidade e a Escola de Educação Básica”, abrangendo 14 cursos de licenciaturas distribuídas em 10 unidades do interior do Estado. Nesse projeto foram implantadas 108 bolsas de Iniciação à docência, 14 de supervisão e 14 de coordenação de área.

Em 2012, a CAPES lançou um novo edital PIBID que possibilitou a ampliação dos dois projetos em desenvolvimento, contemplando todos os cursos de licenciaturas da UEMS. O projeto do Edital de 2009 ampliou para 188 bolsas de iniciação à docência, 30 bolsas de supervisão e 14 bolsas de coordenação de área. Já o de 2011 passou a ter 168 bolsas de iniciação à docência, 27 de supervisão e 14 de coordenação de área.

Em 2014, o PIBID já oferecia mais de mil bolsas na graduação.

O Relatório Anual de Atividades 2012 (UEMS, 2012) apontou, também, a realização de algumas ações voltadas para inclusão e diversidade, sendo que “[...] tratar de temáticas como orientação sexual, gênero, raça, etnia, direitos humanos e diversidade, entre outras, visa contribuir para o exercício da cidadania plena dos três segmentos institucional discentes/docentes/funcionários”. As ações realizadas e ligadas à permanência de estudantes cotistas foram: acompanhamento do Termo de Colaboração UEMS/FUNAI que concedeu auxílio financeiro para transporte de alunos cotistas indígenas 40 (quarenta); reunião com alunos indígenas de orientação das Unidades de Amambaí, Aquidauana, Campo Grande e Dourados; acompanhamento de alunos cotistas indígenas com bolsa do “Programa Vale Universitário Indígena” (reunião SETAS).

⁵Outras informações sobre as bolsas PVU e PVUI estão disponíveis em: <<http://www.uems.br/navirai/acad/acad1.html>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

Destacamos, ainda, ações que aparecem em outros itens como: Audiência Pública na Assembleia Legislativa de MS em favor dos direitos indígenas de MS (Participação/Campo Grande); Dia do Índio, em parceria com o DCE e Associação dos alunos indígenas da UEMS (Organização/Dourados); Semana do Índio (Participação/Campo Grande); I Seminário da Língua e Cultura Terena, em parceria com o Curso de Letras da Unidade Universitária de Campo Grande e de seus alunos Indígenas (Organização/Palestra/Dois Irmãos do Buriti); Palestra Consciência Negra, em parceria com os Cursos de Pedagogia das Unidades Universitárias de Dourados e Campo Grande (Organização); I Seminário Estadual sobre Ações Afirmativas na UEMS, em 2012 (UEMS, 2012a).

Outro programa importante para permanência é o Programa Rede de Saberes, que envolve quatro universidades (UCDB, UEMS, UFMS e UFDB) com objetivo de apoiar a permanência de estudantes indígenas na educação superior. Esse programa começou com a UCDB e UEMS, através do Projeto Trilhas de Conhecimento, entre 2004-2007, com recursos da Fundação Ford, integrando, a partir de 2008, a UFGD e a UFMS. Entre as ações desenvolvidas estão: levantamentos sobre a situação e sobre as demandas dos estudantes indígenas do MS, a capacitação de docentes, funcionários e estudantes das universidades participantes, acerca de questões envolvendo a situação dos povos indígenas no Brasil, criação de laboratórios de informática, na UEMS e na UCDB, para uso dos acadêmicos beneficiados pelo programa, e realização de eventos importantes como o “Povos Indígenas e Sustentabilidade” e os “Encontros de Acadêmicos Indígenas do Mato Grosso do Sul”⁶.

Em sua nova etapa, o Programa Rede de Saberes continuou financiado pela Fundação Ford, parceria com as quatro universidades (UCDB, UEMS, UFGD e UFMS), porém possibilitando que outras IES do estado, que possuam acadêmicos/as indígenas, possam se inserir nas atividades do programa⁷.

Destacamos, ainda, que a UEMS assume a postura de instituição inclusiva e antirracista, o que favorece a permanência de cotistas. Para tanto, criou uma comissão de acompanhamento e avaliação das cotas e cotistas, envolvendo representação de todas as suas Unidades Universitárias, num total de 15, além de representantes da gestão. No entanto, essa comissão não funcionou pelo simples fato de que as representações não compareciam às reuniões, não apresentaram dados ou resultados e a maioria (que não estudam

⁶Outras informações sobre o Programa Rede de Saberes disponíveis em: <<https://ensinosuperiorindigena.wordpress.com/atores/nao-humanos/rede-de-saberes/>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

⁷ Histórico apresentado no site do Núcleo de Estudos e Pesquisas das Populações Indígenas – NEPPI/UCDB. Disponível em: <<http://www.neppi.org/?template=rede.php>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

ou pesquisam na área) sequer demonstrou interesse pelo assunto.

Outra comissão, que foi criada em 2003, e funciona até o presente é a comissão de análises das inscrições dos/as cotistas, já mencionada anteriormente. Foi criado, também em 2005, o Núcleo de Estudos Étnico-Raciais – NEER, vinculado, administrativamente, à Pró-Reitoria de Ensino e Graduação e, didática, técnica e cientificamente, às Pró-Reitorias de Extensão e Pesquisa. Tinha como principal objetivo, a formulação de ações combate a toda e qualquer tipo de discriminação. No entanto, em setembro de 2007, o reitor que tomou posse extinguiu o núcleo da estrutura da universidade.

Em 2008, um grupo de pesquisadoras/es criou o Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero, Raça e Etnia - GEPEGRE/UEMS/CNPq para continuar as atividades, pois, nesta instância, o então reitor não tinha como ter nenhuma influência. Em setembro de 2011, com a posse do novo reitor, as discussões sobre a existência do núcleo foram reabertas e pesquisadoras/es do GEPEGRE passam a ser solicitadas/os a contribuir nas ações ligadas as cotas e criar novo espaço, mas dessa vez articulando as temáticas raça e etnia com a questão de gênero, exercício já realizado no bojo do grupo por suas/seus pesquisadoras/es. Nesse intuito, em 2012, foi enviado à Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres – SPM, da Presidência da República, e aprovado o projeto “Fortalecimento do Grupo de Estudos e Pesquisa em Educação, Gênero, Raça e Etnia – GEPEGRE/CNPq/UEMS para a criação do Núcleo de Estudos em Gênero, Raça e Etnia – NEGRE/UEMS”. Porém, em 2014, em vez da criação do NEGRE/UEMS foi criado o Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia – CEPEGRE/UEMS, em fase de implementação.

Considerações finais

A partir dos resultados obtidos na pesquisa de Cordeiro (2008) algumas reflexões necessitam ser feitas diante dos discursos dos/as cotistas negro/as e indígenas, a exemplo, a necessidade de mudanças no contexto acadêmico e na relação pedagógica entre docentes e discentes, como forma de fortalecer o ato de ensinar e aprender e, conseqüentemente a permanência dos/as cotistas, principalmente indígenas, que enfrentam em sala de aula uma cultura diferente da sua. Para que as mudanças ocorram e nenhum/a estudante negro/a e indígena sinta-se excluído/a mais uma vez, a exemplo do que já faz a sociedade, o currículo deve ser a base de intermediação das diferentes culturas no contexto acadêmico.

Para isso, implementar as leis 10.639/03 e 11.645/08 nos currículos de

todos os cursos é uma forma de reduzir a discriminação e o racismo, conforme preconiza o Parecer CNE/ 003/2004, especialmente as licenciaturas.

Além disso, sugerimos a implementação de um programa de acompanhamento pedagógico em cada curso, com oferta de tutorias e monitorias nas diversas áreas do conhecimento, com destaque para disciplinas de Exatas, Línguas, Metodologia Científica e Informática, bem como o apoio institucional, aos/as estudantes cotistas ou não e a docentes, com oportunidades de participação em eventos, palestras, congressos, estágios e outras instâncias incluindo temáticas étnico-raciais, uma forma de divulgar informações que ajudam os/as estudantes a construir conhecimentos e elevar a autoestima.

Ressaltamos a importância das coordenações de curso e da gestão da universidade, em realizar pesquisas e avaliações internas para conhecer as dificuldades enfrentadas pelos/as estudantes, procurando soluções e monitorando o desenvolvimento acadêmico, pois somente com dados técnicos e científicos é possível tratar com rigor, docentes, técnicos/as e discentes preconceituosos e racistas que atuam no sentido de dificultar a trajetória e o desempenho acadêmico dos/as cotistas.

Na questão socioeconômica e de infraestrutura, a instituição precisa buscar formas de efetuar o pagamento das bolsas sem atraso e aumentar os valores; oferecer espaços/ambientes que dê condições para os/as estudantes, principalmente de cursos integrais, de banho, lazer e aquecer alimentos. Contudo, isso não exige a instituição de oferecer alimentação e alojamento para acadêmicos/as que vêm de fora, sem a família, e aporte financeiro para sobreviver. Laboratórios, especialmente de informática, atualizados e equipados é também condição de permanência estudantil, pois no primeiro ano, principalmente os/as indígenas precisam de tutoria no acesso a informática e elaboração de trabalhos científicos.

Por isso, embora a UEMS assuma a permanência como uma política institucional e esteja desenvolvendo programas e ações de permanência, o que é um passo importante, as mesmas precisam ser ampliadas, visto que o próprio cotidiano relatado pelos/as estudantes demonstra que muito ainda precisa ser feito nos aspectos socioeconômicos, pedagógicos e culturais. A UEMS precisa construir uma política de permanência que assegure recursos para as ações existentes e outras que são necessárias, dadas as circunstâncias de que é preciso manter o sistema de cotas para negros/as e indígenas, pois a concorrência ainda é grande e desigual no sistema em geral. Avançar é preciso!

Referências

BITTAR, Mariluce; CORDEIRO, Maria José de J. A.; ALMEIDA, Carina E. M. de. Política de Cotas para Negros na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – um estudo sobre os fatores da permanência. *Série-Estudos*, Campo Grande – MS, n. 24, p. 143-156, jul./dez. 2007.

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico* (Tradução de Fernando Tomaz) 7. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 abr. 2015.

_____. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN). Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 06 abr. 2015.

_____. *Lei n. 10.639, de 09 de janeiro de 2003*. Brasília: Presidência da República, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm>. Acesso em: 06 abr. 2015.

_____. *Lei n. 11.645, de 10 de março de 2008*. Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm>. Acesso em: 06 abr. 2015.

_____. *Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Lei das Cotas. Brasília: Presidência da República, 2012.

_____. *Lei n. 12.593, de 18 de janeiro de 2012*. Plano Plurianual da União 2012-2015. Brasília: Presidência da República, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Lei/L12593.htm>. Acesso em: 06 abr. 2012.

_____. *Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014*. Plano Nacional de Educação - PNE. Brasília: Presidência da República, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em: 06 nov. 2014.

CORDEIRO, Maria José de J. A. *Negros e Indígenas Cotistas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: desempenho acadêmico do ingresso à conclusão de curso*. 2008. 260 f. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

_____. Ações afirmativas: políticas de acesso e permanência nas instituições de ensino superior. *Política & Trabalho*, Revista de Ciências Sociais, João Pessoa/PB, n. 33, p. 97-115, outubro/2010.

GOMES, Nilma Nilo. Ações afirmativas: dois projetos voltados para a juventude negra. In: SILVA, Petrolina Beatriz Gonçalves e; SILVÉRIO, Valter Roberto. *Educação e Ações Afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: INEP/ MEC, 2003, p. 217-244.

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. *Lei nº 2.589, de 26 de dezembro de 2002*. Dispõe sobre reserva de vagas na UEMS para indígenas. Campo Grande-MS, 2002. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uems_lei_2002_2589.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2015.

_____. *Lei nº 2.605, de 06 de janeiro de 2003*. Dispõe sobre reserva de vagas na UEMS para negros. Campo Grande-MS, 2003. Disponível em: <<http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/448b683bce-4ca84704256c0b00651e9d/bcd36eb5beb6f88004256cd800626998?OpenDocument>>. Acesso em: 29 mar. 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2010*. Características da população e dos domicílios. Resultado do Universo. Rio de Janeiro: 2011.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação superior 2013 – Coletiva de Imprensa*. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2015.

MUNANGA, Kabengele; GOMES, Nilma Lino. *O negro no Brasil de hoje*. São Paulo: Global, 2006.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. *Universidade e desigualdade: brancos e negros no ensino superior*. Brasília: Líber Livro, 2004.

SILVA, Maria das Graças Martins da. Expansão na educação superior e a política de democratização: avanços e contradições. In: SILVA, Maria das Graças Martins da (Org.). *Políticas educacionais: faces e interfaces da democratização*. Cuiabá: EdUFMT, 2011. p. 13- 37.

THEODORO, Mário (Org.). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.

UEMS. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. *Resolução CEPE n. 430 de 30 de julho de 2004*. Regulamenta os critérios de inscrição para candidatos

às Cotas de Negros e Indígenas. Dourados-MS, 2003. Disponível em: <http://www.uems.br/portal/ailen/repositorio/2010-11-22_08-25-42.pdf>. Acesso em: 24 maio 2013.

_____. *Resolução COUNI n. 348 de 14 de outubro de 2008*. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2009 a 2013). Disponível em: <http://www.uems.br/internet/soc/PDI-UEMS_2009-2013_versao_final.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2014.

_____. *Relatório da Comissão Própria de Avaliação*. Ciclo de 2009-2011. UEMS: CPA, 2012. CPA-Executiva e Deliberativa. Disponível em: <http://www.uems.br/cpa/arquivos/21_2012-09-17_08-46-24.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2015.

_____. *Relatório Anual de Atividades 2012*. DPAI - Divisão de Planejamento e Avaliação Institucional. UEMS: DPAI, 2012a. CPA-Executiva e Deliberativa. Disponível em: <http://www.uems.br/proap/arquivos/22_2013-08-21_11-07-49.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2015.

_____. *Relatório Parcial da Comissão Própria de Avaliação*. Ciclo de 2012-2015. UEMS: CPA, 2013. CPA-Executiva e Deliberativa. Disponível em: <http://www.uems.br/cpa/arquivos/21_2013-10-03_10-07-48.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2015.

Data de recebimento: 20.08.2015

Data de aceite: 12.06.2016