

ANÁLISE DA INSERÇÃO DAS MULHERES NEGRAS, INDÍGENAS E QUILOMBOLAS POR MEIO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NA UFPEL ENTRE OS ANOS DE 2017 E 2018.

ISADORA CARDOSO CALEIRO¹; MARCELA LIMA DE MORAES²; FÁBIO DOS
SANTOS GONÇALVES³ ORIENTADORA ROSEMAR GOMES LEMOS⁴.

¹Faculdade de Direito, UFPEl – iza_cardoso99@hotmail.com

²Centro de Letras e Comunicação, UFPEl – cela.liima04@gmail.com

³Faculdade de Direito, UFPEl - adv.fabiosg@gmail.com

⁴Universidade Federal de Pelotas – rosemarmar.ufpel@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo visa fazer uma análise sobre a inserção das mulheres negras, pardas, indígenas e quilombolas por meio das ações afirmativas na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) entre os anos de 2017 e 2018. Utilizando como base os relatórios dos processos seletivos de cotas raciais (L2, L6, L10 e L14), os quais estão presentes na Universidade desde o ano de 2013 pela lei 12.711, que garante a reserva de 25% das matrículas por curso e turno para pretos, pardos, indígenas e quilombolas. Como questionamento de pesquisa, pergunta-se se o percentual de matrículas aumentou desde a implantação da lei (2012) até o ano de 2018.

As ações afirmativas na UFPEL são geridas pelo Núcleo de Ações Afirmativas e Diversidade (NUAAD), vinculado à Coordenação de Inclusão e Diversidade. Tem por função gerenciar as vagas ocupadas por cotistas ou direcionadas a esses, como também promover atividades educativas e informativas nas Escolas Públicas de Educação Básica, permitindo a aproximação da Universidade e a inclusão dos jovens que têm direito às cotas.

Nesse sentido, o trabalho do NUAAD conversa diretamente com o tema proposto nesta pesquisa, na medida em que a responsabilidade no monitoramento das vagas destinadas aos cotistas raciais recai sobre ele, podendo tanger o acesso à penalização, no caso de fraude.

Segundo os dados da pesquisa “Estatística de gênero” realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a mulher preta ou parda faz parte de apenas 10,4% da população de 25 anos ou mais com o ensino superior completo, no entanto, o percentual de mulheres brancas é 2,3 vezes maior, estando na faixa dos 23,5%.

Nesta perspectiva, faz-se necessário um estudo acerca dos resultados obtidos desde a implantação das ações afirmativas até os dias atuais (2018) na Universidade Federal de Pelotas, observando, dessa forma, a relação de desigualdade existente entre mulheres pretas e pardas em relação às mulheres brancas no ensino superior.

2. METODOLOGIA

O presente trabalho adotou um método indutivo, tendo em um primeiro momento, como fontes, as escritas, tais como livros, artigos, trabalhos acadêmicos, e outras fontes formais. Além disso, para estudo elaborou-se uma planilha para análise dos relatórios de avaliações das bancas de heteroidentificação racial gerados durante as matrículas da Universidade Federal de Pelotas. A pesquisa tem deste modo, um caráter exploratório e quantitativo.

Os indivíduos alvos de investigação foram os alunos matriculados na Universidade Federal de Pelotas, entre o primeiro semestre de 2017 e o primeiro semestre de 2018, sem qualquer tipo de restrição. Dessa forma, a partir das informações encontradas, autores como Angela Davis, Cristian J. Salaini, Débora Allebrandt, Nádia Elisa Meinerz e Nilson Weisheimer, João Feres Júnior e Jonas Zoninsein foram utilizados para a análise, com a função de recolher informações para posterior avaliação estatística, sociológica e antropológica, de maneira a possibilitar o alcance dos fins estipulados.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ações afirmativas são entendidas como um conjunto de medidas especiais direcionadas a grupos que são discriminados e vítimas da exclusão social, ocorrida tanto no presente como no passado. Tem como principal objetivo eliminar as desigualdades presentes nos meios de convívio da sociedade, com o intuito de que não se mantenha grupos elitizados e grupos marginalizados, dessa forma buscando uma diversidade racial, religiosa, de gênero, econômica, etc (BRASIL, 2012).

Três argumentos básicos encontram-se geralmente presentes na justificativa da necessidade da existência das ações afirmativas, são eles: reparação, justiça distributiva e diversidade. Não necessariamente eles estarão juntos em um mesmo discurso de justificação, ou até mesmo se adéquam a eles, porém, onde se encontra as ações afirmativas, um desses argumentos estará presente (FERES JÚNIOR, 2006).

A Lei n. 12.711/2012, aprovada em 29 de agosto de 2012 e regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012, veio com o intuito de criar uma política para a reserva de vagas destinadas a alunos de escola pública, quer sejam pretos, pardos ou indígenas, em todo o sistema de educação superior federal. O seu maior objetivo é reparar as desigualdades de forma significativa nas Instituições Federais, já que essa parcela da sociedade sempre encontrou e ainda encontra dificuldades de inserção (CAMPOS, L.A; DAFLON, V.T; JÚNIOR, J.F, 2012).

A questão das cotas, na Universidade Federal de Pelotas, começou a ser discutida pelo Conselho Universitário em outubro de 2012, ou seja, dias após o decreto da lei. Após foram convocadas reuniões junto aos membros do Diretório Central de Estudantes, nas quais foi debatido de que maneira os alunos com direito as cotas seriam contemplados, já que a Universidade nunca havia proposto uma discussão sobre tal assunto e enfrentava uma série de problemas estruturais referentes à assistência estudantil e na implementação de leis de ensino que discutiam a cultura negra e indígena em todas as áreas do conhecimento. (COLETIVO NEGADA, 2012)

Em 2014, dois anos após o Decreto nº 7.824/2012, surgiu o Núcleo de Ações Afirmativas e Diversidade vinculado à Pró-reitoria de Assuntos Estudantis, sob a coordenação de uma professora universitária negra, Prof. Georgina Lima, e que veio com a finalidade de acolher, orientar e acompanhar os estudantes cotistas, através de projetos e ações articulados junto às diferentes pró-reitorias presentes na UFPel, de forma a garantir a permanência dos alunos cotistas e executar políticas de combate ao racismo e outras diversas formas de manifestações preconceituosas. Desde junho de 2017, o NUAAD faz parte da CID - Coordenação de Inclusão e Diversidade, uma estrutura ligada atualmente ao Gabinete do Reitor (NUAAD, 2018).

Entre um dos dados coletados, e fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão da Informação e Comunicação (PROGIC), no processo seletivo 2018/1 da UFPel,

3287 alunos foram matriculados e destes apenas 256 são mulheres autodeclaradas pretas, pardas ou indígenas, que ingressaram por meio de cotas raciais, ou seja, menos de 8% do número total. É importante salientar ainda que, a partir dos resultados obtidos verificou-se que muitas desistem no meio de sua formação acadêmica por não terem condições de manter a sua permanência na Universidade. Uma das explicações para esse fato seria que, grande parte delas tende a migrar para serviços domésticos, até mesmo se já possuírem algum tipo de qualificação, tornando escasso o tempo para se dedicar a formação profissional (MARIA, I; TEIXEIRA, P. 2015).

Por fim, é necessário expor que os projetos e eventos promovidos pelo NUAAD têm ajudado muito a trazer assuntos como esses para o interior da Universidade. Um exemplo é o evento “Discutindo o 25 de julho - O que eu tenho a ver com isso?”, que promove diversos assuntos relacionados à mulher negra, como por exemplo: educação, empreendedorismo e saúde mental, etc. Dessa forma dando ênfase na importância da presença delas na faculdade e deixando os alunos mais cientes das dificuldades que mulheres negras encontram no dia a dia e principalmente para chegar e se manter no Ensino Superior.

4. CONCLUSÕES

Com a realização desta investigação foi possível verificar percentualmente a presença de mulheres pretas, pardas e indígenas na Universidade Federal de Pelotas e de que maneira as políticas de ações afirmativas estão agindo para garantir direitos que foram historicamente negados à população negra, em especial para as mulheres. Notou-se que existem muitos fatores que influenciam nas dificuldades encontradas pelas alunas negras no ensino público de nível superior, as quais devem ser consideradas para futuras ações do NUAAD junto a comunidade acadêmica e que serão apresentadas no trabalho completo.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério da Educação. **Ações Afirmativas**. Educação Para as Relações Étnico-Raciais. Acessado em 28 de agosto de 2018. Online. Disponível em: <http://etnicoracial.mec.gov.br/acoes-afirmativas>.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, Fundação Carlos Chagas, v. 43, n. 148, p. 302-327, jan./abr. 2013. Acessado em 28 de agosto de 2018. Online. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n148/15.pdf>>.

FERES JÚNIOR, João; ZONINSEIN, Jonas. Introdução: ação afirmativa e desenvolvimento. **Ação afirmativa e universidade**: experiências nacionais comparadas. Brasília. UnB, 2006. p. 46.

MARIA, Iaci; TEIXEIRA, Pammella. **Onde estão as mulheres negras na universidade?**. Esquerda Diário, São Paulo, 25 jul 2015. Acessado em 28 de agosto de 2018. Online. Disponível em: <http://www.esquerdadiario.com.br/Onde-estao-as-mulheres-negras-na-universidade>

NEGADA, Coletivo. **O processo das cotas na Universidade Federal de Pelotas**. Pelotas, 28 de outubro de 2012. Acessado em 28 de agosto de 2018.



Online. Disponível em: <http://coletivo-negada.blogspot.com/2012/10/o-processo-das-cotas-na-universidade.html>.