Política de Cotas Raciais na Universidade Tecnológica Federal do Paraná

1. Introdução

Este trabalho propõe uma análise do impacto da política de cotas raciais implantadas na UTFPR com a Lei n°12.711/2012, do primeiro semestre de 2013 ao 2º semestre de 2014, destacando o ingresso e permanência de alunas e alunos nas engenharias e licenciaturas no Campus Curitiba, a partir de uma perspectiva de gênero.

A presença das mulheres nos cursos superiores vem sendo ampliadas nas duas últimas décadas. De acordo com dados do Ministério da Educação, em 2013 o percentual médio de ingresso de alunas foi de 55% do total em cursos de graduação presenciais. Se o recorte for feito por concluintes, o índice sobe para 60%. Do total aproximado de 6 milhões de matrículas, 3,4 milhões foram de mulheres, contra 2,7 milhões do sexo oposto. Na conclusão dos estudos, 491 mil alunas formaram-se, enquanto 338 mil homens terminaram seus cursos em 2013. Porém, esses mesmos dados mostram que a presença feminina ainda é maior nos cursos de humanas. No ano de 2011, por exemplo, 64% dos bolsistas do CNPq na área de ciências exatas e da terra eram homens; em engenharia e computação, 66%. Esses dados mostram uma discussão necessária para a compreensão da baixa representatividade numérica de negros e mulheres em determinadas ocupações, particularmente as mais valorizadas socialmente, dentre as quais as atividades do campo da tecnologia e da ciência.

2. Articulação Gênero e Raça

Para compreender a a articulação entre gênero e raça, é importante destacar que estereótipos raciais se entrelaçam e se entrecruzam com os de gênero e outros que se somam no processo de exclusão e de desigualdade social. Dessa forma, o conceito de gênero é relevante para a compreensão das desigualdades que afetam as mulheres negras.

Scott (1991) define o gênero em duas partes: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos - examina a classe, a raça, a etnicidade ou qualquer processo social.” Para a autora, existem quatro elementos inter-relacionados: os símbolos (exemplo: Eva e Maria); os conceitos expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas (restauração do papel tradicional da mulher); a noção de fixidez das pesquisas históricas (desafio em descobrir a natureza da repressão); e a natureza da identidade subjetiva do gênero (como é construída e se relaciona com diversas representações

sociais). Em seguida, a autora define:

> O gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder (controle ou acesso a materiais e símbolos). Um campo primário no interior do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado (não é o único, mas é persistente e recorrente) – teorização do gênero (SCOTT, 1991, p.21).

Nesta concepção, claramente, se referir a mulher apontando diferenças genéticas que justificam menor inteligência é uma relação histórica e de poder. Assim, para Safiotti (2011), gênero é uma categoria histórica, cuja investigação tem demandado um investimento intelectual; defende que "o gênero é a construção social do feminino e do masculino" Para ela, há uma estrutura de poder que unifica as três subestruturas: gênero, classe social, raça/etnia (SAFFIOTI, 2011, p.45).

Representações sociais de mulheres e negros colaboram para que a igualdade conquistada no campo jurídico tenha dificuldade de se consolidar na prática, embora se deva admitir que no Brasil tenha avançado na efetivação de direitos humanos considerados como:

> Direitos que se aplicam a qualquer pessoa humana, independente de sua origem, raça ou religião. Apesar disso, as circunstâncias específicas das mulheres e dos negros apresentam abuso aos direitos humanos, sendo, portanto marginais em um regime que aspirava a aplicação universal (GDE, 2009, p.222).

A articulação entre gênero e raça nos possibilita perceber que o trabalho das mulheres negras é mais desvalorizado socialmente, que elas estão concentradas em setores de baixos salários, que o direito à educação não está sendo concretizado para essas mulheres e que as formas de violência que as afetam podem tanto ser diversas quanto mais intensas que as que afetam os homens brancos, por exemplo.

Segundo análise dos dados do IPEA, realizada por Pinheiro e Madsen (2011), o trabalho doméstico é uma ocupação de mulheres e, especialmente, de mulheres negras: em 2009, enquanto apenas 1% dos homens ocupados eram trabalhadores domésticos, essa proporção alcançou 17% das mulheres, o que representa cerca de 6,7 milhões de trabalhadoras.

A ocupação de empregada doméstica tem marcas de raça e gênero. A sobre representação da população feminina e negra nesta categoria está relacionada não apenas a tradicionais concepções de gênero ou estereótipos femininos, que representam o trabalho doméstico como uma habilidade natural das mulheres, mas também a uma herança escravista que contribuiu para a construção de um cenário de desigualdade no qual as

mulheres negras tiveram menos acesso à educação e outros direitos sociais, colaborando para que elas estivessem entre os/as que detêm maior nível de pobreza e tendo, historicamente no trabalho doméstico desqualificado, desregulado e de baixos salários uma das poucas opções de emprego. As mulheres negras foram assumindo o trabalho/responsabilidade domésticas antes assumidas por mulheres brancas com maiores oportunidades educacionais e de renda, liberando-as para maior inserção de trabalho no espaço público (PINHEIRO; MADSEN, 2011).

Vale destacar que a ampliação de direitos das mulheres relaciona-se tanto à incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e, especificamente, na legislação e tratados/acordos internacionais (Viena-1993), Beijing-1995, por exemplo), quanto à incorporação da não discriminação com base na raça, conforme Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. "Diferenças deixam de ser justificativa para a exclusão de direitos humanos, mas passa a servir de apoio a uma própria lógica de incorporação da perspectiva de gênero e raça" (GDE, 2009, p.222).

Se as relações de poder não se encontram em posição de exterioridade com respeito a outros tipos de relações, conforme nos ensina Foucault (2014), sejam essas de processos econômicos, relações de conhecimento, relações de gênero, relações racializadas, então o poder está presente nas relações dos diferentes atores dentro da sociedade. E, se há poder, também há resistência, pois:

> Da mesma forma que a rede das relações de poder acaba formando um tecido espesso que atravessa os aparelhos e instituições, sem se localizar exatamente neles, também a pulverização dos pontos de resistência atravessa as estratificações sociais e as unidades individuais. E é certamente a codificação estratégica desses pontos de resistência que torna possível uma revolução, um pouco a maneira do Estado que repousa sobre a integração institucional das relações de poder (FOULCAULT, 2014, p.105).

Assim, embora as relações de poder na nossa sociedade determinem desigualdades no nosso sistema, no interior dessas relações haverá resistências, sendo um dos seus mecanismos os processos de diferenciações políticas e de identidade.

Os negros ainda enfrentam problemas para a efetivação de direitos, têm menores oportunidades de estudos e pouco acesso a empregos que são mais valorizados socialmente. Esses problemas em grande medida estão associados a preconceitos e discriminações raciais.

Assim, apesar das limitações e problemas do que se convencionou chamar de raça,

tal conceito pode ser redimensionado como forma de resistência de grupos excluídos e, a partir de uma identidade de gênero e raça (que os excluiu inicialmente), ver-se como sujeito e organizar-se para ter seus direitos reconhecidos e concretizados. A discussão da construção social e histórica de raça também pode ser de grande valia para que se possam identificar doenças, dados socioeconômicos e de escolarização da população negra, colaborando para que políticas públicas tanto enfrentem o racismo quanto efetivem a igualdade de gênero e raça.

Werneck (2009) pontua a necessidade de assumir de forma positiva sexo e cor de pele como conceito e identidade da mulher negra. E assim, desconstruir a identidade legitimadora e "científica" que colocou a mulher negra à margem das riquezas e dos conhecimentos socialmente construídos.

3. Dados de acesso às áreas tecnológicas e científicas de homens e mulheres brancos (as) e negros (as):

De acordo com Luz (2009) a participação das mulheres em atividades como as de engenharias ou outras profissões caracterizadas pela ciência e tecnologia pressupõe a conclusão no curso superior, sendo relevante compreender o universo do ensino superior em uma perspectiva de gênero. Para destaque da vantagem feminina, a autora apresenta tabela que mostra ingressantes, matriculados e concluintes de graduação presencial no país, em 2005:

Tabela 1 - Participação de Mulheres e Homens no Ensino Superior Presencial - Brasil, 2005

Participação	Feminino	Masculino	Total
Ingresso	55,0	45,0	100
Matrícula	55,9	44,01	100
Conclusão	62,2	37,8	100

Fonte: Organizado por Luz (2009, p.158) a partir de Ristoff (2007), com dados do MEC/INEP/DEAS.

Nesta tabela, observamos uma distribuição de homens e mulheres desiguais entre os diversos cursos. Há uma baixa presença feminina nos cursos de Engenharia e Ciência da Computação e um elevado número nos cursos de Pedagogia, Letras e Enfermagem.

De acordo com Luz (2009) *apud* Ristoff (2007), verifica-se que os dados de engenharia têm se ampliado no país, pois representam 19,5% passando para 20,3% em 2005. Os cursos de maior participação feminina também apresentam uma ampliação masculina, como pedagogia (os homens representam 7,5% em 2000 e passam a representar 8,7% em 2005) e no curso de Letras (17,5% em 2000 e 20% em 2005) (LUZ, 2009, p.159).

Considerando dados referentes a 2011, nos diversos cursos, consideram-se os seguintes cursos:

Tabela 3 - Participação de Matrículas entre Homens e Mulheres, segundo Áreas de Conhecimento - Brasil 2011

N.º	Áreas com maior particpação feminina	(%)	Áreas com maior participação masculina	(%)
1	Serviços e de Beleza	97,2	Engenharia Mecânica e Metalúrgica	90,7
2	Ciências da Educação	92,3	Proteção de Pessoas e de Propriedades	89,3
3	Secretariado e Trabalhos de Escritório	91,2	Setor Militar e de Defesa	88,5
4	Serviço Social e orientação	91,0	Eletrônica e Automação	88,5
5	Ciências Domésticas	89,4	Eletricidade e Energia	87,1
,6	Terapia e Reabilitação	84,5	Ciência da Computação	85,4
7	Enfermagem e Atenção Primária	84,4	Veículos a Motor, construção Naval e Aeronáutica	85,2
8	Psicologia	81,1	Processamento da Informação	82,5
9	Biologia e Bioquímica	71,5	Transportes e Serviços	80,5
10	Farmácia	71,3	Uso do Computador	80,4

Fonte: Censo da Educação Superior (2011-2013), *apud* Luz e Gitahy (2015).

Nestes dados, as engenharias Mecânica e Metalúrgica apresentam 90,7% de participação feminina e a Ciência da Computação, 85,4%. Estas engenharias tem o maior percentual de participação masculina, destacando-se também as áreas de Eletrônica e Automação. (88,5%). A maior participação feminina ainda encontra-se nas áreas de secretariado e Trabalhos de Escritório (91,2%), Serviço Social (91%) e Ciências Domésticas (89,4%).

De acordo com Luz e Gitahy (2015) segundo o censo 2011 (INEP, 2013), existe equilíbrio entre as matrículas feminina e masculina (participação percentual próxima de 50%) nas seguintes áreas: “Química e Engenharia de Processo”, “Finanças, Bancos, Seguros”, “Comércio e Administração (cursos gerais)”, “Formação de Professor de Educação Básica”, “História e Arqueologia”, “Direito”, “Formação de Professor de Disciplinas Profissionais”, “Proteção Ambiental (cursos gerais)”, “Química” e “Marketing e Publicidade”.

Estes dados mostram desigualdades de gênero nas diversas áreas de conhecimento, sendo que a mulher ainda tem maior participação nas ciências humanas, ou nas áreas consideradas de “cuidados” ou afazeres domésticos e os homens têm maior participação nas áreas do “raciocínio”, e da “ciência.”.

Para além das desigualdades de participação nas áreas tecnológicas e das ciências, as mulheres apresentam as menores faixas salariais, de acordo com a tabela a seguir:

Tabela 4 - Participação de Homens e Mulheres nas Faixas Salariais de Profissionais Científicos e Tecnológicos – Brasil 2006

Profissão	Salários até 10 SM		Salários superiores a 10 SM	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Matemáticos, estatísticos e afins	60	44	40	56
Físicos, químicos e afins	54	36	46	64
Engenheiros, arquitetos e afins	51	35	49	65
Professores do ensino superior	85	71	15	29

Fonte: Luz (2009), a partir da Rais 2006.

A tabela destaca como as mulheres ainda recebem os menores salários (abaixo de 10 salários mínimos) mesmo em carreiras similares as dos homens. Para engenheiros e afins, por exemplo, 65% dos homens apresentam mais de 10 salários mínimos, sendo que 51% das mulheres recebem menos de 10 salários mínimos. Podemos constatar que os conceitos de ciência e tecnologia, socialmente construídos, estabeleceram relações de poder, que hierarquizaram não apenas conhecimentos a partir de relações de gênero, mas também carreiras, considerando que gênero é uma categoria relevante para estudo do mundo do trabalho.

Lima (2013) argumenta que há duas exclusões distintas para as mulheres nas carreiras acadêmicas:

> Essas duas exclusões – vertical e horizontal – apresentam dois momentos cruciais e distintos na carreira acadêmica: um em relação à escolha da área e outro em relação à permanência e à ascensão na profissão (LIMA, 2013, p.885).

Estas exclusões se referem ao pouco número de mulheres nas ciências e a menor remuneração das mulheres na carreira, de acordo com os dados elencados anteriormente,

sendo que a autora exemplifica com o exemplo das bolsas do CNPQ, que trazem prestígio acadêmico e os homens ainda são os maiores beneficiados.
A autora utiliza o conceito de teto de vidro, para exemplificar a partir de uma metáfora, as dificuldades concretas das mulheres no mundo do trabalho:

> O teto de vidro tem sido utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível, porém concreto, que impede as mulheres de chegarem a determinadas posições de prestígio nas profissões. Esse conceito contribui para o entendimento de duas importantes questões: 1) a transparência do vidro, que se refere à ausência de barreiras formais/legais que impeçam a participação de mulheres em cargos e posições de poder, ou seja, as dificuldades das mulheres não podem ser medidas somente pela ausência de dispositivos legais contra sua atuação profissional; e 2) a posição do teto, que representa que há um entrave para ascensão das mulheres, dessa forma, é possível que elas transitem pelas posições dispostas na carreira até um determinado ponto: o topo de uma determinada profissão (LIMA, 2013, p.885).

Nesta pesquisa, é importante afirmar que o teto de vidro pode ser ainda "mais transparente" no caso das mulheres negras. A partir da publicação do Dossiê das Mulheres Negras, resultado de uma parceria da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR/PR) com a ONU Mulheres, no âmbito do projeto Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, os dados concernentes às mulheres negras apresentam maior disparidade nas áreas relativas ao mundo do trabalho e sua inserção nos cursos superiores.

A quarta edição dessa publicação (2011) apresentou dados atualizados sobre as condições da mulher negra no país a partir da intersecção de gênero e raça, no período de 1995 a 2011.

É possível perceber uma redução na desigualdade, pois no início de 1995, as mulheres negras ganhavam cerca de 40% do que recebiam as brancas e, no final de 2011, recebiam 51%. O mesmo se verifica para a população masculina: os homens negros, em 1995, recebiam 44% do rendimento dos homens brancos e passaram a receber 52%, em 2009. Embora tenha ocorrido uma redução das desigualdades na renda, observa-se que a estrutura dessa desigualdade permanece praticamente inalterada: As famílias chefiadas por mulheres negras mantiveram-se sempre com os

menores rendimentos seguida pelos homens negros, mulheres brancas e, por último, pelos homens brancos (SOTERO, 2014, p.29).

No que se refere ao trabalho doméstico, de acordo com DIEESE (2013), este continua com composição feminina: estimava-se que 6,6 milhões de pessoas estavam ocupadas com o serviço doméstico no país. Destas pessoas, o contingente de mulheres seria de 6,1 milhões. (92,6%). E, com relação à escolaridade, grande parte das ocupadas em empregos domésticos possui apenas o Ensino Fundamental incompleto ou equivalente (alfabetizadas sem escolarização), cujo percentual foi de 48,9% em 2011. Foi elevada também, a proporção daquelas com Ensino Fundamental completo ou médio incompleto (23,1%). Entre 2004 e 2011, a proporção de domésticas com ensino fundamental completo e médio incompleto cresceu de 20,4% para 23,1%. O maior aumento (7,7%) foi registrado entre as domésticas ocupadas com ensino médio completo ou superior incompleto, no mesmo período.

Considerando que as mulheres ainda ocupam em sua maioria o trabalho doméstico e grande parte possui apenas o ensino fundamental, apresentamos um gráfico do ensino superior, com recorte de raça:

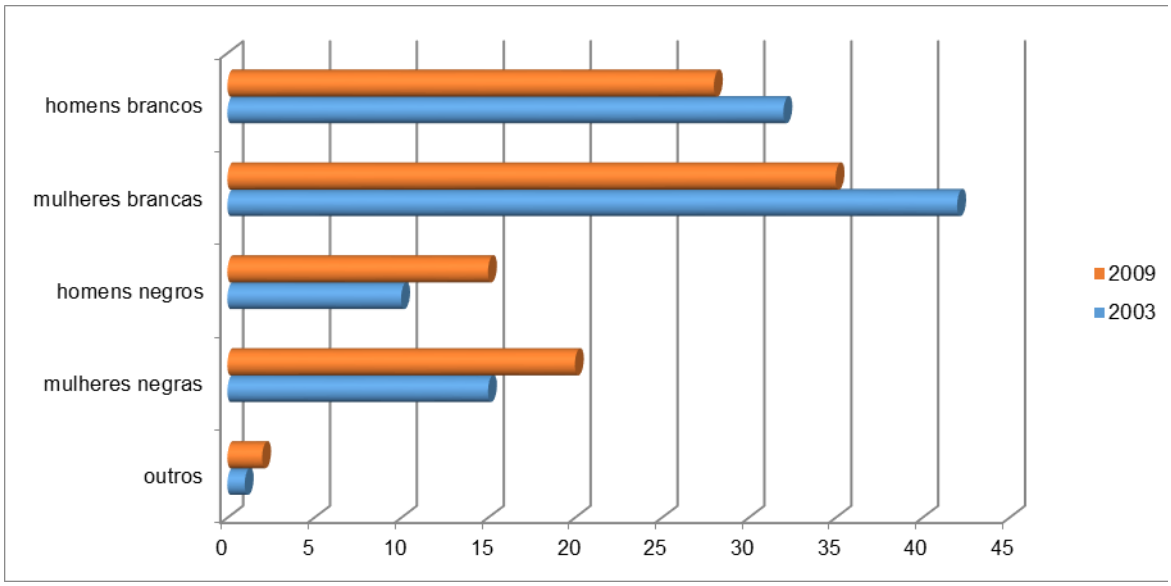

Gráfico 2 - Estudantes de Ensino Superior, por Sexo e Cor/Raça - 2003 e 2009
Fonte: IBGE (2004; 2010) *apud* Sotero, E. C. (2013).

As mulheres ainda têm maior presença no ensino superior e embora tenha uma diminuição em 2009, ainda é superior a dos homens. Porém, observando-se a questão da raça, esta presença refere-se às mulheres brancas. As mulheres negras apresentam

menor presença no ensino superior que os homens brancos, embora aumentem o acesso em 2009. Os homens negros têm o menor percentual de participação no ensino superior.

Os dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) mostram que a mão de obra doméstica feminina registrou de 2004 a 2011, crescimento de 3,1%. Entre 2004 e 2011, a proporção de mulheres negras ocupadas nos serviços domésticos no país cresceu de 56,9% para 61,0%, o que revela a continuidade do perfil do emprego doméstico: feminino e negro.

A permanente desvalorização do trabalho doméstico – baixos salários, pouco reconhecimento social, baixa proteção social e direitos trabalhistas ainda restritos, etc. – possibilita ainda associar o trabalho da mulher negra a resquícios de uma escravidão que insiste em permanecer presente na sociedade e que clama pela continuidade das lutas e por organização que possibilitem exterminá-la definitivamente. As lutas das mulheres negras subsidiam o compromisso do Estado Brasileiro de mudar as relações de exploração e criar políticas públicas. Para Dias e Luz (2013) gênero, classe social, raça/etnia ainda estabelecem uma sociedade patriarcal na qual há divisão dos saberes e onde o feminino é constituído a partir de uma visão construída socialmente de “arte”, “sensibilidade”, “paciência”.

4. A Trajetória da Pesquisa Quantitativa

A pesquisa foi realizada com uma abordagem quantitativa, ou seja, realizar um levantamento a partir dos dados elencados no sistema acadêmico, considerando que: “o uso de métodos quantitativos tem o objetivo de trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis ou produzir modelos teóricos de alta abstração com aplicabilidade prática” (MINAYO, 2010, p.65). Esses dados foram organizados em tabelas, considerando cotistas raciais e não raciais, para facilitar a análise das variáveis, que seriam: “as características que podem ser observadas em cada elemento da população, sob as mesmas condições” (BARBATTA, 2001, p.27).

Foram utilizadas como variáveis: o gênero dos estudantes, a auto declaração de raça, índice de desempenho acadêmico dos diferentes semestres (1.º semestre de 2013, 2.º semestre de 2013, 1.º semestre de 2014, 2.º semestre de 2014), o índice de evasão nos cursos. Desta forma, foi possível observar como se deu o ingresso e permanência de estudantes cotistas e não cotistas e como foi o desempenho destes no semestre.

A população considerada neste estudo foram os (as) estudantes das engenharias

e licenciaturas do Câmpus Curitiba, cotistas e não cotistas, no período de 2013 e 2014, após a implantação da Lei n.º 12.711/2012.

Para Barbetta (2001) definimos como população: “População acessível, ou simplesmente população, é o conjunto de elementos que queremos abranger em nosso estudo e que são passíveis de serem observados, com respeito às características que pretendemos levantar” (BARBETTA, 2001, p.25).

Foi selecionado o Câmpus Curitiba da UFPR por ser o mais antigo da Instituição, ou seja, ele foi criado em 16 de janeiro de 1910. Hoje o Câmpus conta com seis engenharias (Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia Eletrônica, Engenharia Mecânica, Engenharia de Computação, Engenharia de Controle e Automação) e quatro licenciaturas (Licenciatura em Letras Português Inglês, Licenciatura em Física, Licenciatura em Matemática, Licenciatura em Química).Neste tópico, será apresentada a Engenharia da Computação e a Licenciatura em Letras para comparação.

Foram escolhidas as engenharias por se caracterizar historicamente como cursos da área tecnológica, com pouca inclusão de mulheres e as licenciaturas, como cursos mais novos na Instituição, que apresentam um perfil de estudantes diferenciados (as), visto que estes realizam uma formação para docência.

Na pesquisa, foram organizados gráficos para medir o desempenho dos estudantes ingressantes a cada semestre, considerando cotistas raciais e não cotistas e tabelas que apresentaram o panorama do número de estudantes cotistas raciais e não cotistas e a evasão destes estudantes a cada semestre (cotistas e não cotistas)..

Para melhor compreensão sobre como se deu a divisão e classificação de cotistas, é necessário compreender como foram estabelecidas estas categorias na pesquisa: existem quatro categorias de cotistas, porém, o foco da análise serão os cotistas raciais, juntando as categorias 2 e 4 (a categoria 2 com recorte racial e socioeconômico e a 4 apenas com recorte racial) e os não cotistas. Será realizado também um recorte de gênero.

Assim, quando houver referência no texto a cotistas, entendem-se cotistas raciais.

A análise do desempenho acadêmico será realizada a partir do coeficiente acadêmico dos estudantes. Considerando o Regulamento Didático Pedagógico dos cursos de graduação da UTFPR, será aprovado na disciplina, o aluno que obtiver nota igual ou superior a 6,0:

“§5.º - Será aprovado por exame de suficiência na disciplina requerida, o aluno

que obtiver nota igual ou superior a 6,0 (seis).”

Assim, o índice de desempenho acadêmico é calculado a partir da nota, mas para que o (a) estudante possa ficar acima de 0,6 (esse é o coeficiente de rendimento do (a) estudante acima do qual se determina se tem ou não uma boa média) é necessário que ele cumpra a carga horária do curso. Assim, essa média fica alta também com uma boa frequência no curso.

Em relação as desistências, são inúmeros os motivos definidos no sistema acadêmico, sendo que alguns são similares como matrícula em outro curso, opção de curso superior, reopção de curso.

Para compreender como é realizada a distribuição de cotas raciais na Universidade, dos cursos que serão analisados, será apresentado a seguir as vagas de cotistas raciais e não cotistas nos quatro semestres, de acordo com Edital do SISU[1], divulgado na página da UTFPR são as seguintes:

Curso	Total de vagas	Vagas para não cotistas	Vagas para cotistas			
			Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Categoria 4
Engenharias e Licenciaturas	44	22	07	04	07	04

Quadro 4 - Vagas para cotistas
Fonte: Edital SISU 007-2015-PROGRAD.

As categorias de cotistas 2 e 4 são as raciais, sendo a 2 com renda per capita igual ou menor a 1,5 salário mínimo e a 4 sem corte de renda. Observa-se um número de vagas menor para cotistas raciais, o que se dá devido a proporção de vagas para o conjunto de pretos, pardos e indígenas que é a soma do porcentual de pretos, pardos e indígenas do Estado do Paraná, ou seja, de 28,264% referente ao último Censo Demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aos autodeclarados Pretos, Pardos e Indígenas - atendendo a Portaria Normativa n.º 18-MEC, de 11 de outubro de 2012, Art. 3.º, Inciso II. Por isso, a proporção de cotistas raciais é menor que a proporção dos demais cotistas independentes da raça, pois o cálculo realizado de cotistas é de 30% entre a categoria de cotistas.

---

[1] O Sisu é o sistema informatizado do Ministério da Educação, por meio do qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas a candidatos participantes do Enem. Disponível em: <http://sisu.mec.gov.br/>. Acesso em: 27 jul. 2015.

5. Análise de Dados Quantitativos da Engenharia da Computação e da Licenciatura e Letras

Em relação ao curso de Engenharia da Computação, temos os seguintes dados:

Tabela 1 - Número de Estudantes Matriculados no Curso de Engenharia da Computação - UTFPR - 2013-214

Categoria	2013				2014			
	1.º semestre		2.º semestre		1.º semestre		2.º semestre	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Cotistas raciais	5	0	5	1	5	0	6	1
Não cotistas	23	1	16	4	20	1	18	2
TOTAL	28	1	21	5	25	1	24	3

Fonte: Sistema Acadêmico da UTFPR.

Observando a tabela 1, em relação ao número de cotistas e não cotistas, o ingresso de mulheres neste curso é muito pequeno. No 1.º semestre de 2013 e no 2.º semestre de 2014, não chega a ter ingresso de mulheres cotistas e, nos demais, apenas uma mulher cotista. As mulheres não cotistas, porém, também apresentam um número exíguo, apenas (1) uma no segundo semestre de 2014

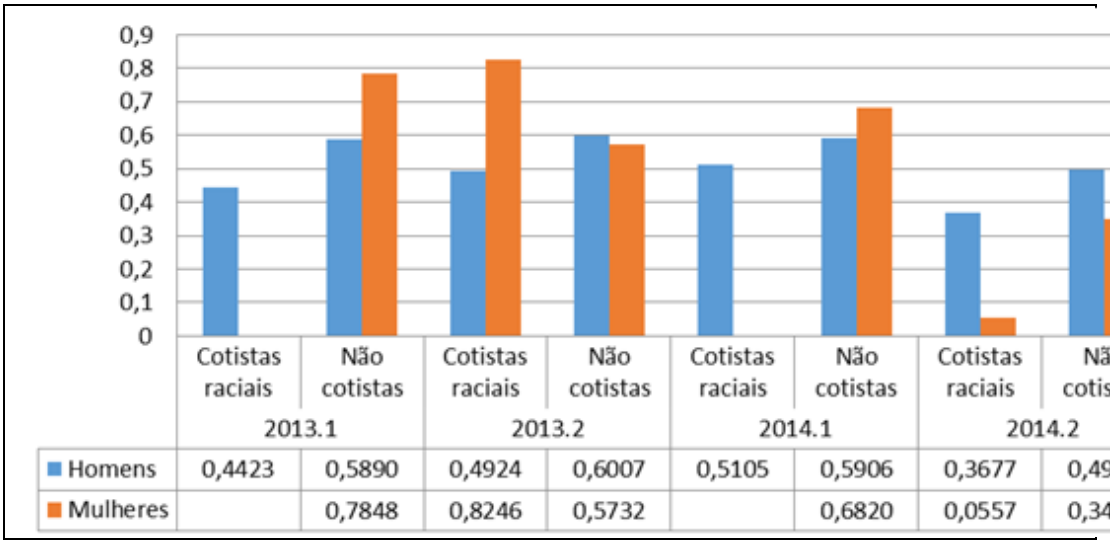

Gráfico 1 - Média Semestral do Coeficiente de Rendimento do Curso de Engenharia da Computação - UTFPR - 2013-2014

Fonte: Elaborado a partir do Sistema Acadêmico da UTFPR.

De acordo com o gráfico 1, no primeiro semestre de 2013, não houve ingresso de mulheres cotistas raciais, apenas de homens cotistas raciais. O coeficiente dos homens cotistas raciais inicia abaixo da média, assim como o dos não cotistas. Em relação aos não cotistas, as mulheres mantiveram o coeficiente de rendimento maior que os homens, tanto cotistas como não cotistas. De acordo com a tabela anterior, apenas uma mulher não cotista ingressou no curso e apresenta um coeficiente de desempenho

acima da média.

No segundo semestre de 2013, mulheres cotistas raciais tem o desempenho maior que os homens cotistas e os homens não cotistas ultrapassam as mulheres não cotistas no coeficiente. As mulheres cotistas apresentam coeficiente maior que as mulheres não cotistas.

Em relação a 2014, não há ingresso de mulheres cotistas raciais no primeiro semestre sendo que tanto os homens cotistas raciais como os não cotistas possuem coeficiente abaixo da média. As mulheres não cotistas possuem o melhor desempenho, embora a presença de mulheres nesse curso seja de 1(uma) neste semestre. No segundo semestre, todas as categorias de cotistas e não cotistas possuem desempenho abaixo da média, mas o coeficiente de rendimento da mulher cotista racial (uma apenas, de acordo com a tabela anterior) é o menor de todos, com 0,0527.

De forma geral, neste curso há uma presença feminina exígua, sendo que as mulheres cotistas e não cotistas têm um desempenho de acordo com a média da turma, com exceção da estudante não cotista que em um semestre tem o mais alto e no outro, tem o mais baixo coeficiente.

Em relação a evasão neste curso de cotistas e não cotistas, temos os seguintes dados:

Tabela 2 - Evasão Semestral de Cotistas e Não Cotistas no Curso de Engenharia da Computação - UTFPR - 2013-2014

Motivo	2013							
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	1.º semestre		2.º semestre		1.º semestre		2.º semestre	
	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas
Desistência gerada sistema - falta de matrícula	2	2	0	0	0	0	0	2
Matrícula em outro curso	0	0	0	0	0	1	0	0
Reopção de curso	0	0	0	0	0	1	0	0
Reprovação 1.º período	1	2	0	0	1	1	0	0
Sem motivo	0	1	0	0	0	1	0	0
TOTAL	3	5	0	0	1	4	0	2
Motivo	**2014**							

	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	1.º semestre		2.º semestre		1.º semestre		2.º semestre	
	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas
Desistência gerada sistema - falta de matrícula	0	1	0	0	0	0	0	0
Matrícula em outro curso	0	1	0	0	0	0	0	0
Reopção de curso	0	0	0	0	0	0	0	0
Reprovação 1.º período	1	1	0	0	1	2	1	0
Sem motivo	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	3	0	0	1	2	1	0

Fonte: Sistema Acadêmico da UTFPR.

Observa-se na tabela 2 que nos dois semestres de 2013, houve evasão de 4 homens cotistas raciais, 9 homens não cotistas e 2 mulheres não cotistas. Os motivos elencados são os seguintes:

- Desistência gerada pelo sistema - falta de matrícula: 2 homens cotistas raciais, 2 homens não cotistas e 2 mulheres não cotistas;
- Matrícula em outro curso - 1 homem não cotista, 2 homens cotistas raciais;
- Reprovação no 1.º período - 2 homens cotistas raciais e 3 homens não cotistas;
- Sem motivo- 2 homens não cotistas.
- Em 2014, observa-se desistência de 3 homens cotistas raciais, 5 homens não cotistas e 1 mulher cotista racial. Destes, 1 homem não cotistas apresenta matrícula em outro curso, 1 homem não cotista matrícula em outro curso e os demais desistem por reprovação no primeiro período.

Analisando os dois semestres, as maiores desistências foram de homens não cotistas (5) e homens cotistas raciais (3) e o motivo apresentado pela maioria foi de reprovação no primeiro semestre.

Em relação a Licenciatura em Letras, temos os seguintes dados:

Tabela 3 - Número de Estudantes Matriculados no Curso de Licenciatura em Letras - UTFPR - 2013-2014

Categoria	2013				2014			
	1.º semestre		2.º semestre		1.º semestre		2.º semestre	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Cotistas raciais	1	2	2	3	1	4	3	3
Não cotistas	6	13	8	9	9	14	7	18
TOTAL	7	15	10	12	10	18	10	21

Fonte: Sistema Acadêmico da UTFPR.

Neste curso, de acordo com a tabela 3, há uma maior presença de mulheres, com destaque, porém no número de mulheres não cotistas. Em segundo lugar, há um número maior de homens não cotistas e depois, de mulheres cotistas raciais, que em alguns semestres, permanecem com o número igual aos homens cotistas raciais, como no segundo semestre de 2014. Em relação a média de coeficiente, observa-se os seguintes dados no gráfico

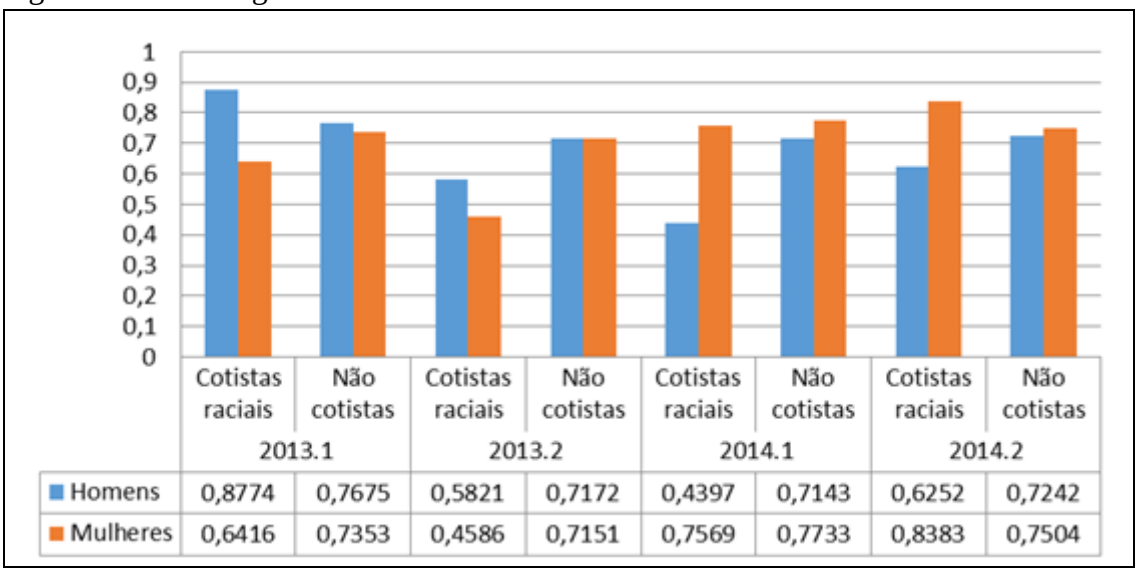

Gráfico 2- Média do Coeficiente de Rendimento do Curso de Licenciatura em Letras - UTFPR - 2013-2014
Fonte: Elaborado a partir do Sistema Acadêmico da UTFPR.

No curso de Licenciatura em Letras, considerando o gráfico 2, no primeiro semestre de 2013, todos (as) estudantes mantém o coeficiente acima da média com destaque para os homens cotistas raciais, com coeficiente acima de 0,8.

As mulheres e homens cotistas raciais apresentam o coeficiente de rendimento abaixo da média no segundo semestre de 2013. Os não cotistas apresentam um bom desempenho, acima de 0,7, sendo maior o desempenho das mulheres não cotistas.

Em relação ao primeiro semestre de 2014, os homens cotistas baixam o desempenho e as mulheres cotistas aumentam, ficando acima da média. No segundo semestre, tanto homens como mulheres cotistas aumentam a média do coeficiente de rendimento, sendo que as mulheres cotistas raciais têm um desempenho acima de 0,8, superando os não cotistas, também com desempenho acima da média.

De acordo com a tabela 4, apresentada a seguir, observa-se o número de evasão do curso de Licenciatura em Letras.

Tabela 4 - Evasão Semestral de Cotistas e Não Cotistas no Curso de Licenciatura em Letras - UTFPR - 2013-2014

Motivo	2013							
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	1.º semestre		2.º semestre		1.º semestre		2.º semestre	
	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas
Desistência gerada sistema - falta de matrícula	0	1	0	5	0	2	0	2
Matrícula em outro curso(1)	1	1	0	0	0	0	0	0
Problemas Com Horário Das Aulas	0	0	0	0	0	0	0	0
Reopção de Curso(1)	0	1	0	0	0	0	0	1
Reprovação 1.º período	1	1	0	1	0	2	1	0
Sem motivo	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	2	4	0	6	0	4	2	3

Motivo	2014							
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	1.º semestre		2.º semestre		1.º semestre		2.º semestre	
	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas	Cotistas raciais	Não cotistas
Desistência gerada sistema - falta de matrícula	0	1	0	1	0	1	2	0
Matrícula em outro curso(1)	0	0	1	1	0	0	0	0
Problemas Com Horário Das Aulas	0	0	1	0	0	0	0	0
Reopção de Curso(1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Reprovação 1.º período	0	1	0	2	1	0	1	1
Sem motivos	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	2	2	4	1	1	3	1

Fonte: Dados do Sistema Acadêmico da UTFPR.

(1) Esses motivos serão considerados análogos.

Observa-se na tabela 25 que nos dois semestres de 2013, houve evasão de 2 homens cotistas raciais e 1 mulher cotista racial, 8 homens não cotistas e 9 mulheres não cotistas. Os motivos elencados são os seguintes:

- Desistência gerada pelo sistema - falta de matrícula: 2 homens não cotistas e 4 mulheres não cotistas;
- Matrícula em outro curso - 2 homens não cotistas, 1 mulher não cotista e 1 homem cotista racial;

- Reprovação no 1.º período- 3 homens não cotistas e 1 homem cotista racial, 1 mulher não cotista e 1 mulher cotista racial;
- Sem motivo - 1 homem cotista racial.

Em 2014, observa-se desistência de 1 homem cotista racial, 3 homens não cotistas, 5 mulheres não cotistas e 5 mulheres cotistas raciais. Os motivos elencados são os seguintes:

- Desistência gerada pelo sistema - falta de matrícula: 2 homens não cotistas, 1 mulher não cotista, 2 mulheres cotistas raciais;
- Matrícula em Outro Curso- 1 mulher não cotista e 1 mulher cotista racial;
- Reprovação no 1.º período - 1 homem não cotistas, 1 homem cotista racial, 3 mulheres não cotista e 1 mulher cotista racial.

Analisando os dois semestres, as maiores desistências foram de mulheres não cotistas (14) seguidos por homens não cotistas (8) mulheres cotistas raciais (6), homens cotistas raciais (3). Nesta licenciatura, há uma inversão, ou seja, as mulheres não cotistas desistem mais pela maior presença no curso. Na Licenciatura em Letras, os motivos de desistência são vários, mas a reprovação no 1.º período tem um número de estudantes proporcional as desistências pela falta de matrícula, estimando-se que vários candidatos procuram outros cursos, mas os que se mantém, conseguem ter um coeficiente acima da média. Como as mulheres, de forma geral, apresentam os maiores coeficientes, e esse curso tem uma grande presença de mulheres, conclui-se que este fato contribui para o coeficiente de rendimento acima da média, De forma geral, as mulheres cotistas raciais tem um bom desempenho nesta Licenciatura.

A Licenciatura em Letras tem o maior número de mulheres, ainda com um número superior de mulheres não cotistas. O rendimento das cotistas raciais, de forma geral, nesta Licenciatura é maior que as demais.

É interessante constatar que há um número maior de homens cotistas que mulheres não cotistas nas engenharias, embora o coeficiente de rendimento das mulheres não cotistas seja sempre maior que de todos os homens, mas dos homens cotistas seja menor que os homens não cotistas. As mulheres cotistas apresentam, de forma geral, um baixo desempenho nas engenharias, além do número mais restrito nos cursos. Isso mostra a falta de participação das mulheres cotistas nas engenharias e as

dificuldades que estas ainda encontram com o coeficiente de rendimento, que em alguns cursos, chegou a 0,1. Este fato é determinante para que o acesso as profissões das áreas tecnológicas com os maiores salários seja restrita

Em relação a evasão, a maior desistência identificada é nos cursos de Engenharia da Computação. O motivo que possui maior número de desistentes é reprovação no 1.º semestre, com um maior número de homens cotistas raciais e não cotistas, estima-se por serem maioria nos cursos. Os não cotistas apresentam um alto índice de não matriculados como motivo. Conclui-se que este fato se dá devido a serem aprovados em outras universidades e se matricularem em outros cursos. Com o SISU, é possível concorrer em várias universidades, sem necessidade de sair do seu Estado. Considera-se que apesar dos números ainda serem pequenos, houve uma porcentagem de negros que puderam ter acesso a Universidade e tem superado inúmeras dificuldades para a sua permanência. É necessário, porém, ampliar na Universidade políticas relativas a esse segmento, pois no geral, há uma grande evasão devido a reprovações no 1° período.

As questões de gênero observadas nesta pesquisa são similares aos dados nacionais, que mostram ainda pouca inclusão das mulheres nas áreas técnicas e tecnológicas e ainda mais restritas, o acesso das mulheres negras

Parafraseando Keller (2006) o “feminismo contemporâneo mudou a posição das mulheres nas ciências”, mas é necessário ainda avançar muito, pois as mulheres tem muito a melhorar e as mulheres negras, considerando seu legado histórico, ainda encontram-se a margem do acesso as oportunidades de educação e de trabalho”.

Referências Bibliográficas

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 4.ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 2001.

BRASIL. Lei n.º 10.678 de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.678.htm>. Acesso em: 22 mar. 2015.

BRASIL. Medida Provisória n.º 111 de 21 de março de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPIR), da Presidência da República, e dá outras providências. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/45/2003/111.htm>. Acesso em: 23 mar. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 10 abr. 2013.

CALEFFE, Luiz Gonzaga; MOREIRA, Herivelto. **Metodologia da pesquisa para o professor pesquisador**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. O emprego doméstico no Brasil. **Estudos e Pesquisas**, n.68, ago. 2013. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68emprego Domestico.pdf>. Acesso em: 08 maio 2014.

DIWAN, Pietra. **Raça pura**: uma história da eugenia no Brasil e no mundo. São Paulo: Contexto, 2007.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. 1.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos: coleção pesquisa qualitativa**. São Paulo: Bookman, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Betina Stefanello. The glass labyrinth: the women scientific's trajectories in Physics. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v.21, n.3, p.883-903, dez. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000300007&lng=pt&nrm=iso; http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>. Acessos em: 14 jul. 2015.

LUZ, Nanci Stancki da. Divisão Sexual do Trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil. In: LUZ, Nanci Stancki da *et al*. **Construindo a igualdade na diversidade**: gênero e sexualidade na escola. Curitiba: Editora UTFPR, 2009.

LUZ, Nanci Stancki da; GITAHY, Leda. **Divisão sexual do trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil**. 2015. (no prelo).

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 1.ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. 151p.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **NET**, New York: Columbia University Press, 1989. Disponível em: <http://wesleycarvalho.com.br/ wp-content/uploads/G%C3%AAnero-Joan-Scott.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2013.

SOTERO, E. C.Transformações no acesso ao ensino superior brasileiro: algumas implicações para os diferentes grupos de cor e sexo. In: MARCONDES, M. M.; PINHEIRO, L.; QUEIROZ C.; QUERINO, C. A.; Valverde D (Orgs.). **Dossiê mulheres negras**: retratos das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília, IPEA, 2013.

SPM/PR, SEPIR/PR, MEC. **Gênero e Diversidade na escola**: formação de professoras/es em gênero, sexualidade, orientação sexual e relações étnico-raciais. Brasília, 2009.

WERNECK, Jurema. Mulheres negras brasileiras e os resultados de Durban. In: HERINGER, Rosana; PAULA, Marilene. **Caminhos convergentes**: estado e sociedade na superação das desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Boll, 2009.