

**RELATÓRIO COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO E
AVALIAÇÃO DE POLÍTICA DE COTAS DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG)**

Ponta Grossa

2021

Membros da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, com mandatos de 2 (dois anos) nomeadas(os) pela Portaria R. - Nº 2020.556

I - Representante da Comissão Própria de Avaliação

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira – titular.

Josecler da Conceição Kapp Lepinski – suplente.

II - Representante da Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade/PRAE

Cristiane Gonçalves de Souza – titular.

Iomara Favoreto – suplente.

III - Representante do Setor de Ciências Biológicas e da Saúde

Danilla Icassatti Corazza – titular.

Ivana de Freitas Barbola – suplente.

IV - Representante do Setor de Ciências Sociais Aplicadas

Paula Melani Rocha – titular.

V - Representante do Setor de Ciências Exatas e Naturais

Airton Kist – titular.

Sandro Ely de Souza Pinto – suplente.

VI - Representante do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes

Maria Isabel Moura Nascimento – titular.

Clóris Porto Torquato – suplente.

VII - Representante do Setor de Ciências Jurídicas

Daniele Cristina Bahniuk Mendes – titular.

Dirceia Moreira – suplente.

VIII - Representante do Corpo Discente

Camila Martins de Souza – titular.

Felipe Câncio Nascimento – suplente.

IX - Representante do Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa

Saulo Rosa – titular.

X - Representante do Conselho Municipal de Promoção de Igualdade Racial

Horaciele Elza Carvalho – titular.

Manoel Rosa Florindo – suplente.

XI - Representante do Movimento das Mulheres Negras de Ponta Grossa

Raisa Karollay Majara Pinto – titular.

Merylin Ricieli dos Santos – suplente.

XII - Representante da União Municipal dos estudantes secundaristas pontagrossenses
Luis Henrique Mendonça do Prado – titular.

XIII - Representante do Núcleo de Relações Étnicorraciais, Gênero e Sexualidade
Aparecida de Jesus Ferreira – titular.

XIV - Representantes do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas
Nei Alberto Salles Filho – titular

Colaboradores:

Professora Dr^a Ione da Silva Jovino – Pró-reitora de Assuntos Estudantis UEPG:

Professora Dr^a Letícia Fraga – Departamento de Letras UEPG

Professora Dr^a Lígia Paula Couto – Departamento de Letras UEPG

Guilherme Portela – Estudante de Pedagogia UEPG

Susana Bartmeyer – Residente Técnica da PRAE/UEPG

Roseli Vaz de Almeida – Mestranda do Programa de Pós-graduação em Estudos da Linguagem UEPG

Holiver Hilan Larocca – Estagiário de Serviço Social da PRAE/UEPG

SUMÁRIO

1) Introdução.....	05
2) Proposta de minuta.....	12
3) Relatório.....	17
3.1 Relatório Eixo 01: Avaliação da Política de Cotas da UEPG.....	17
3.2 Relatório Eixo 02: Estudos científicos sobre "Política de Cotas da UEPG".....	47
3.3 Relatório Eixo 03: Leitura crítica da Resolução Univ. 17 de 09 dezembro de 2013 que trata das cotas.....	54
3.4 Relatório Eixo 04: Construção da minuta para nova versão da Resolução.....	56
3.5 Relatório Eixo 05: Produção de dados acerca da realidade social e do perfil dos estudantes cotistas.....	62
3.6 Relatório Eixo 06: Fraudes e denúncias.....	104
4) Conclusão.....	122
5) Referências.....	124
Apêndices.....	126
Anexos.....	151

1. INTRODUÇÃO

Para realizar a introdução desse relatório apresenta-se um trecho do livro “A Ilha da chuva e do vento”, de autoria da Simone Schwarz-Bart que diz:

“E se alguém dissesse que o negro merece a sorte que tem porque não tem ânimo para se libertar, Amboise lhe fazia a pergunta de sempre, sempre no mesmo tom... diga, meu irmão, que ânimo pode libertar da faca o cabrito amarrado no meio da clareira?... e as pessoas sorriam, e nos sentíamos como o cabrito amarrado na clareira e sabíamos que a verdade de novo de nosso destino não estava em nós mesmos, mas sim na existência da lâmina”. (SCHWARZ-BART, 1986).

Para que se possa avançar no debate acerca da reserva de vagas, especialmente a reserva de vagas para estudantes negras(os), é necessário ponderar sobre a formação sócio-histórica brasileira e, nesse processo, observar a realidade que permeou a população negra, a qual historicamente foi considerada “problemática”, tendo em vista os obstáculos impostos a ela e a sua existência. Ou seja, a sua negritude que faz com que a população negra esteja, permanentemente, numa saga de luta por liberdade, igualdade e fraternidade, por dignidade, enfim, pelo reconhecimento de seu direito humano de existência com toda igualdade e justiça que todo ser humano merece.

Portanto, não há como se referir às ações afirmativas sem se ater em reflexões que são urgentes e muito caras para a população negra, pois, o debate das ações afirmativas e da reserva de vagas impõe uma reflexão sobre as relações raciais no Brasil, coloca em pauta o necessário reconhecimento do racismo e das constantes lutas antiracistas que há mais de 500 anos se faz presente na realidade da população negra no Brasil.

População negra trazida do continente africano, morta e torturada na transposição pelo atlântico por séculos e escravizadas por mais de trezentos anos. Nessa dinâmica, as Revoluções dos chamados escravos ocorreram em grande quantidade durante todo o período escravista nacional. Maltratadas(os) pelos historiadores e abafados pela elite acadêmica brasileira por séculos, mantendo no

ideário social a falsa verdade do conformismo e covardismo dos negros por natureza. (BERTULIO, 2021).

Oportuno assinalar que o séc. XIX, que costuma trazer como referencial a criação da ideia de negro, sistematizador do racismo científico, que por décadas imperou como a verdade sobre a inferioridade do indivíduo negro e a superioridade dos indivíduos brancos, é fundamental para compreensão das diversas faces do racismo nacional. (BERTULIO, 2021).

As leis de extinção do tráfico negreiro, 1830 - Diogo Feijó; 1850 - Eusébio Queiroz, cujos os textos foram construídos para a perpetuação da condição de escravos ou escravizados como natural do ser negro. O controle da polícia e forças de segurança sob a população negra, independentemente ou não, de estarem na condição de escravo, as diversas leis de promoção de extinção do regime escravita, como a Lei do Ventre Livre, a Lei dos Sexagenários e a malfadada Lei Aurea, conformaram o cerco sob o consciente coletivo da época e perpetuada até os nossos dias sobre o merecimento e a condição humana dos negros africanos e seus descendentes. (BERTULIO, 2021).

A par dessas legislações corroboraram a lei de terras de 1850 e disseminadas todas as posturas municipais e vilas do nosso país e nelas ficaram definidas a exclusão da população negra no acesso à terra e a propriedades e o lugar do negro no contexto social pelas posturas municipais. (BERTULIO, 2021).

O novo ou o velho momento da formação da população brasileira, no período pós-abolição, os movimentos do estado e dos direitos para a manutenção do racismo e da discriminação em razão do pertencimento racial negro, mantiveram a supremacia branca determinando a sociedade, o lugar e as possibilidades sócio-políticas e os direitos para a população negra. (BERTULIO, 2021).

Nessa dinâmica foi construída a seguinte cultura: “Aqui pode ficar a população negra e aqui a população branca”, disso derivam as possibilidades que cada um vai ter a partir do seu pertencimento racial.

A criação de crimes e comportamentos proibidos para os grupos populacionais majoritariamente negro e movimento de retirada de negros com a finalidade de limpeza social e higiênica foram constantes no século XX.

Não diferente, hoje, temos o extermínio da população jovem negra como um lugar comum na percepção na sociedade brasileira, como se aqueles corpos negros

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

e suas famílias estivessem merecendo a violência perpetrada. Afinal, o valor social está intrinsecamente envolvido com o seu valor racial. (BERTULIO, 2021).

Não se pode deixar de mencionar que até o presente momento, quase duas décadas do século XXI, todos os processos de políticas públicas não condizentes com a condição humana ou sua ausência, violência policial e intergrupos, estão localizados nas áreas de maioria de população negra, quando não exclusivos. (BERTULIO, 2021).

Disso posto, há que se ponderar que todos os avanços que tenham ocorrido com as lutas anti-racistas e de combate ao racismo e a discriminação racial, ainda não atingiram um patamar mínimo de consciência, de fraternidade e de humanidade, que possamos pensar a curto prazo em uma sociedade solidária e não violenta e com mais justiça social para todas e todos.

Nessa linha de raciocínio, destacamos a relevância das **ações afirmativas** que, em linhas gerais, correspondem a políticas focalizadas que cumprem a finalidade de alocar recursos em prol de grupos discriminados no passado ou no presente. São medidas que contribuem para o enfrentamento das discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de classe, favorecendo o aumento da participação desses grupos/população em processos políticos, no acesso à educação, saúde, emprego e renda. (FERES JÚNIOR *et al*, 2018).

Considerando os elementos apresentados e, visando contribuir para o alcance de uma universidade com mais diversidade social e étnico-racial, no início do mês de outubro de 2020 a Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (DAAD) da Pró-reitoria de assuntos Estudantis (PRAE) iniciou o processo de constituição da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG, para tanto, foi enviado processo SEI aos órgãos e setores da UEPG, bem como para a comunidade externa (movimentos sociais) para indicação de membro titular e suplente.

Feitas as indicações, no dia 24 de outubro de 2020 foi publicada a Portaria Nº 2020.556 com os respectivos nomes dos membros titulares e suplentes. Após, a DAAD entrou em contato com os mesmos com a finalidade de marcar reunião e proceder com o planejamento do processo de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG.

A primeira reunião foi realizada no dia 27 de outubro de 2020, em decorrência da pandemia Covid-19, a mesma aconteceu de forma remota. Neste momento, foi

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

estabelecido que as reuniões da Comissão ocorreriam na última terça-feira de cada mês. Além dos membros efetivos da Comissão, participam das reuniões, outros sujeitos, visto que se optou por divulgar a realização das mesmas, ampliando o espaço para demais discentes e docentes que, por ventura, tivessem interesse de participar do processo de reflexão em torno da Política de Cotas da UEPG.

As reuniões tiveram como norte a seguinte questão problematizadora: “o que a Comissão quer, no que se refere à continuidade ou não, das cotas na UEPG?”

Disso posto, foi elaborado um Plano de Trabalho (consultar **apêndice** do relatório) que foi construído a partir de eixos para que o grupo pudesse se dividir e construir de forma coletiva o processo de avaliação da Política de Cotas.

Importante destacar que, neste período, ocorreu o Seminário de Ações Afirmativas realizado pela PRAE-DAAD, onde os membros da Comissão foram convidadas(os) a participar e se apropriar da temática, bem como foi realizada reunião com a presença de docentes da Universidade Estadual de Londrina (UEL), com a finalidade de contextualizarem a experiência da instituição acerca da Política de Cotas, na ocasião estiveram presentes a professora Dr^a Maria Nilza da Silva e o professor Dr^o Jairo Pacheco Queiroz.

Por que a UEL? Porque a UEL é uma das primeiras IES públicas no país a adotar a política de cotas¹, participando em contexto nacional e de forma ativa junto à interlocução e articulação de políticas com outras instituições, discutindo programas federais de apoio e assistência estudantil. Portanto, a Comissão julgou pertinente convidar docentes da UEL que participaram/participam do processo de acompanhamento da Política de Cotas para compartilhar estratégias e possibilidades, bem como desafios que a instituição vem enfrentando no contexto da política em questão.

Quanto às reuniões e demais atividades, no quadro 01 se encontra o cronograma das ações realizadas pela Comissão desde a sua recomposição em outubro de 2021.

¹ PACHECO, Jairo Queiroz. **Desafios da inclusão: o olhar do jovem negro sobre a política de cotas da UEL**. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Serviço Social e Política Social. Universidade Estadual de Londrina (UEL), 2019.

Quadro 1: Reuniões e atividades da Comissão 2020-2021

REUNIÕES 2020	ATIVIDADES
27/10 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: apresentação dos membros
Novembro	Membros da comissão participaram do Seminário de Ações Afirmativas promovido pela PRAE-DAAD
24 /11 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: construção do plano de trabalho
15 /12 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: aprovação e divisão das tarefas do plano de trabalho
REUNIÕES 2021	
09/03 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: verificar o andamento das tarefas do plano de trabalho e esclarecimento de dúvidas
06/04 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: presença da professora convidada Maria Nilza Silva (UEL) e do professor convidado Jairo Pacheco (UEL)
25/05 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: verificar o andamento das tarefas do plano de trabalho e esclarecimento de dúvidas.
29/06 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: verificar o andamento das tarefas do plano de trabalho e esclarecimento de dúvidas
Julho	RECESSO
03/08 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: apresentação da proposta de evento, com presença do promotor público do PR.
12/08 – horário 10 hs	Reunião com PROGRAD e CPS para apresentar proposta da minuta.
31/08 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: verificar o andamento das tarefas do plano de trabalho e esclarecimento de dúvidas
09/09 – horário 9 hs.	Realização do evento: Ações Afirmativas no ensino superior: uma avaliação da Política de Cotas na UEPG Neste evento foi lançada a campanha “Universidades Estaduais na luta contra o racismo”, campanha vinculada com a Cátedra UNESCO e parceria com as IES estaduais públicas do PR.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

28/09 – horário 17 hs.	Reunião ordinária: verificar o andamento das tarefas do plano de trabalho e ajustes finais da proposta da minuta para reuniões ampliadas com os setores do conhecimento da UEPG.
30/09 – horário 9 hs.	Realização do evento: Ações Afirmativas e a inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior
Outubro	Não teve reunião ordinária devido aos encontros com os setores de conhecimento da UEPG
	Reunião SECISA – 07/10 13:30 hs.
	Reunião SECIHLA – 18/10 19 hs
	Reunião SEBISA – 19/10 10 hs.
	Reunião SECATE – 22/10 8 hs.
	Reunião SEXATAS e SECIJUR – 28/10 14 hs.
16/11 – horário 17 hs.	Última reunião do ano para acertar detalhes da revisão do relatório final da comissão.

Fonte: Atas das reuniões da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG.

Dados organizados PRAE-DAAD.

Salienta-se que, neste relatório estão pontuadas as alterações que a Comissão julgou serem necessárias e pertinentes a serem realizadas, quanto à Política de Cotas da UEPG, onde os argumentos para tais alterações encontram respaldo no Plano de Trabalho executado pela Comissão e o respectivo relatório que derivou do Plano.

Dentre as alterações se destacam: a reserva de vagas para pessoa com deficiência, considerando a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência; destinação de percentual de reserva de vagas para estudantes negras(os) independente do percurso escolar, reserva de vagas no PSS e realização das bancas de heteroidentificação após o vestibular como parte integrante do processo da matrícula.

Sobre as bancas de heteroidentificação, é importante assinalar que é cogente e imprescindível que as mesmas sejam aplicadas no intuito de se evitar as fraudes, que costumam ocorrer nesse tipo de procedimento, para evitar a conhecida afro-conveniência, evitando o desvirtuamento das cotas.

Finalmente, destaca-se que não basta não ser racista, é necessário ser pró-ativamente antirracista e antecipar-se na promoção da diversidade, promover ações que favoreçam para a representatividade e, desta forma, trazer toda a riqueza do mosaico multicultural para dentro da nossa universidade e elevar a qualidade da nossa educação e pesquisa, levando um recado simbólico para a sociedade que a UEPG é um local para todas e todos.

2. Proposta de Minuta

MINUTA RESOLUÇÃO UNIV N^o XX DE X DE XXXXXXXX DE 2021.

Aprova as normas relativas à reserva de vagas ofertadas nos Concursos Vestibulares e Processo Seletivo Seriado dos Cursos de Graduação presenciais da Universidade Estadual de Ponta Grossa para candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino, para aqueles que se autodeclarem negros e pessoas com deficiência.

CONSIDERANDO o disposto no inciso III, art. 3^o da Constituição Federal, que define como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais";

CONSIDERANDO o Decreto Legislativo n^o 23, de 21 de junho de 1967 que ratifica a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, promulgada no Brasil pelo Decreto n^o 65.810 de 9 de dezembro de 1969;

CONSIDERANDO o julgamento do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n^o 186/DF que concluiu pela constitucionalidade das políticas de ação afirmativa;

CONSIDERANDO a promulgação da Lei n^o 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO a promulgação da Lei n^o 12.711, de 29 de agosto de 2012, que instituiu o sistema de reserva de vagas para ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio;

CONSIDERANDO os termos do Decreto n^o 4.886, de 20 de novembro de 2003, que instituiu a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR;

CONSIDERANDO o Plano Federal para Educação em Direitos Humanos que se estrutura no acesso ao ensino, permanência e conclusão, bem como a equidade étnico-racial;

CONSIDERANDO o Plano Estadual para Educação em Direitos Humanos que aborda o tema da igualdade étnico-racial;

CONSIDERANDO a lei n^o 13.146, de 6 de julho de 2015, que promulgou o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

CONSIDERANDO a Lei Estadual n^o 20.443 de 17 de Dezembro de 2020, que estabelece a reserva de 5% de cotas para pessoas com deficiência nas instituições de ensino superior.

CONSIDERANDO as discussões geradas pelo relatório da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação do Sistema de Cotas da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) constante no processo no XXXX/2021.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, nas reuniões realizadas nos dias XX de XXXXXX, *considerando* os termos do expediente autuado no Protocolo Geral da Universidade Estadual de Ponta Grossa, onde se consubstanciou no *Processo nº XXXXXXXXXXXXX*, aprovou e eu, Reitor, sanciono a seguinte Resolução:

Art. 1º Fica estabelecido que das vagas ofertadas nos Concursos Vestibulares e Processo Seletivo Seriado para ingresso nos Cursos de Graduação Presenciais da Universidade Estadual de Ponta Grossa, serão reservadas, pelo sistema de cotas, por curso e turno, o percentual de 40% (quarenta por cento) aos candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino; 40% destinadas a concorrência universal, 10% (dez por cento) para candidatos que se autodeclarem negros oriundos de Instituições Públicas de Ensino, 5% (cinco por cento) para candidatos com deficiência e 5% de forma irrestrita, para candidatos que se autodeclarem negros, independente do percurso de formação escolar.

§1º Entende-se por Instituições Públicas de Ensino aquelas mantidas pelo poder público, em suas esferas Municipal, Estadual ou Federal.

§2º Entende-se por percurso de formação escolar toda a vida acadêmica, inclusive formação em nível superior.

§3º Será considerado estudante oriundo de Instituições Públicas de Ensino aquele que tenha cursado integralmente, e de forma exclusiva, o Ensino Fundamental II (do 6º ao 9º ano) e Médio em escola pública.

§4º Considera-se negro o candidato que se autodeclarar preto ou pardo, que possa ser identificado por ser possuidor de cor de pele preta ou parda e que tenha outros traços fenotípicos que o identifiquem como pertencente ao grupo racial negro, não sendo considerada para este fim a sua ascendência.

§5º O candidato que pretende concorrer pelo Processo Seletivo Seriado (PSS) fará a opção por sua cota respectiva apenas na inscrição da última etapa do Processo Seletivo Seriado, chamado Processo Seletivo Seriado III (PSS III).

§6º Considera-se pessoa com deficiência, aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§7º A classificação das deficiências que serão acolhidas pelo sistema de cotas e a respectiva comprovação da condição do candidato que optar pelas cotas destinadas às pessoas com deficiência será regulamentada pela Comissão Permanente de Apoio aos Acadêmicos com Necessidades Educativas Especiais (CAD) ou instância equivalente e, na sua ausência, pela Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (DAAD), devendo ser regulamentada em normativa específica e constar do edital de seleção do concurso vestibular ou processo seletivo seriado.

§8º A comprovação da deficiência será realizada antes da matrícula na graduação.

§9º A não comprovação da deficiência do candidato como cotista nas vagas destinadas às pessoas com deficiências implicará a exclusão do processo de seleção e o cancelamento, a qualquer tempo, de eventual matrícula no curso que tenha concorrido pelo sistema de cotas.

Art. 2º A declaração do candidato negro será feita em formulário próprio do qual constará a advertência de que a falsa declaração implicará a exclusão do processo de seleção e o cancelamento, a qualquer tempo, de eventual matrícula no curso que tenha concorrido pelo sistema de cotas.

§1º O candidato autodeclarado negro, oriundo de escola pública ou não, que for aprovado, deverá comparecer, conforme estabelecido no Edital do Concurso Vestibular, à banca de Avaliação Complementar à Autodeclaração Racial (procedimento de heteroidentificação) a ser organizada pela Comissão de Avaliação Complementar à Autodeclaração Racial de Candidatos Cotistas da UEPG, e, na sua ausência, pela Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (DAAD).

§2º A heteroidentificação é um instrumento complementar e confirmatório da autodeclaração. A heteroidentificação é realizada por meio de banca a ser constituída conforme critérios definidos em instrumento próprio, elaborado pela Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade.

§3º A banca de Avaliação Complementar à Autodeclaração Racial de Candidatos Cotistas levará em consideração características fenotípicas do candidato e será constituída por três (3) ou cinco (5) membros, representantes dos segmentos da comunidade acadêmica (professores, servidores técnicos administrativos e estudantes) além de membros externos, atendendo ao critério de diversidade e garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero e cor.

§4º A banca de Avaliação Complementar à Autodeclaração Racial de Candidatos Cotistas será realizada conforme a atualização dos estudos referentes a sua aplicação e não será um instrumento vexatório ou constrangedor ao candidato.

§5º A banca de Avaliação Complementar à Autodeclaração Racial de Candidatos Cotistas será realizada após a aplicação do Concurso Vestibular ou da terceira etapa do Processo Seletivo Seriado, antes da matrícula do candidato do aprovado pelo Sistema de Cotas.

§6º O candidato que deixar de comparecer à banca ou que não for aprovado na banca de Avaliação Complementar à Autodeclaração Racial de Candidatos Cotistas, realizada antes da efetivação da matrícula, será desclassificado do processo de Vestibular e/ou Processo Seletivo Seriado.

§7º A UEPG reserva-se ao direito de solicitar comprovação da autodeclaração e da deficiência a qualquer tempo.

Art. 3º Os estudantes oriundos de Instituições Públicas e estudantes autodeclarados negros oriundos de Instituições Públicas não poderão concorrer às vagas reservadas pelos Sistemas de Cotas, caso tenham Curso Superior concluído em qualquer instituição, condição esta que deverá ser objeto de declaração específica a ser firmada no ato da inscrição.

Art. 4º Os percentuais aplicáveis ao Sistema de Cotas não contemplarão os Processos Seletivos dos Cursos de Graduação ofertados a distância.

Art. 5º O quantitativo de vagas, por curso e por turno, será definido anualmente e constará expressamente em ato oficial próprio e materiais de divulgação da UEPG.

§1º Sobre as vagas ofertadas para cada curso e cada cota de reserva de vagas será garantida a oferta de, no mínimo, uma vaga.

§2º Se a quantidade de vagas for maior ou igual a x,5 (sendo "x" o número inteiro de vagas) arredonda-se para o maior número inteiro.

§3º O arredondamento de vagas para o maior número inteiro se aplica, sucessivamente, às vagas reservadas para pessoas com deficiência; autodeclarados negros de qualquer percurso formativo; autodeclarados negros oriundos de instituições públicas; estudantes de instituições públicas; e concorrência universal.

Art. 6º O total de vagas ofertadas em concurso vestibular e PSS será disputado por todos os inscritos, que serão classificados, por curso, por turno e por cota, em ordem decrescente e de acordo com o total de pontos obtidos nas provas.

§1º O candidato cotista que atingir a nota para ingressar pelo sistema universal, ingressará pelas vagas universais.

§2º Se o percentual de algumas das vagas ofertadas pelo sistema de cotas não for preenchido, a distribuição das vagas segue a seguinte ordem: pessoas com deficiência; autodeclarados negros de qualquer percurso formativo; autodeclarados negros oriundos de instituições públicas; estudantes de instituições públicas; e concorrência universal.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Art. 7º As cotas da forma como estabelece o *caput* do art. 1º serão aplicadas a partir do concurso vestibular e processo seletivo seriado para o preenchimento das vagas destinadas ao ano letivo posterior a aprovação desta resolução.

Art. 8º A Política de Cotas definida nesta Resolução deverá vigorar por um período de 12 (doze) anos letivos, reavaliada pelo Conselho Universitário após 6 (seis) anos de aplicação.

Art. 9º Será mantida a Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG.

Art. 10. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 11. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de xx de xxxx de 20xx.

Reitoria da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Miguel Sanches Neto
Reitor

3) RELATÓRIO

3.1 Eixo 01: Avaliação da Política de Cotas da UEPG.

Conforme o Plano de trabalho elaborado pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de cotas da UEPG, o Eixo 1 tinha como objetivo sistematizar os dados de ingresso de estudantes, no vestibular dos últimos 7 anos, para verificar percentual de alunas(os) cotistas na UEPG. Para tanto, o grupo deveria reunir os dados de ingressos de estudantes dos últimos 07 anos e separar os dados por categorias de ingresso: universal, cota escola pública, cota alunas(os) negras(os) escola pública para subsidiar a análise.

Para alcançar o objetivo, o grupo responsável pelo Eixo 1 solicitou dados para a PROPLAN e CPS. Quanto aos dados solicitados pela PROPLAN, os mesmos se referiam ao ingresso de estudantes dos últimos 07 anos, separados por categorias de ingresso: universal, cota escola pública, cota alunas(os) negras(os) escola pública

Portanto, a Tabela 1 apresenta o resumo da planilha enviada pela PROPLAN com os dados de ingressos de estudantes dos últimos sete anos (2014 -2020), por cota, na UEPG. As Tabelas 2 e 3 apresentam as proporções de duas formas: (i) considerando os ingressantes de todas as formas e (ii) desconsiderando os ingressantes de transferências de outras IES que não concorrem por cotas no processo de entrada.

Tabela 1: Número de estudantes que ingressaram na UEPG nos últimos sete anos (2014 -2020) separados por cota

Cota	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros EP	37	51	70	60	64	47	39	368
Estudantes EP	775	653	639	654	630	647	634	4632
Sistema Universal	1080	1155	1232	1191	1168	1239	1150	8215
Transf. outras IES	17	7	2	20	11	15	15	87
Total	1909	1866	1943	1925	1873	1948	1838	13302

Fonte: PROPLAN, 2021.

Dados organizados pelo prof^o Dr^o Aírton Kist.

Tabela 2: Proporção de estudantes que ingressaram na UEPG nos últimos sete anos (2014 -2020) separados por cota

Cota	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros EP	0,019	0,027	0,036	0,031	0,034	0,024	0,021	0,028
Estudantes EP	0,406	0,350	0,329	0,340	0,336	0,332	0,345	0,348
Sistema Universal	0,566	0,619	0,634	0,619	0,624	0,636	0,626	0,618
Transf. outras IES	0,009	0,004	0,001	0,010	0,006	0,008	0,008	0,007
Total	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Fonte: PROPLAN, 2021.

Dados organizados prof^o Dr^o Airton Kist.

*Nota: A soma das colunas é 1,00, porém há um truncamento nas casas decimais nos valores do corpo da tabela.

Tabela 3: Proporção de estudantes que ingressaram na UEPG nos últimos sete anos (2014 -2020) separados por cota

Cota	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros EP	0,020	0,027	0,036	0,031	0,034	0,024	0,021	0,028
Estudantes EP	0,410	0,351	0,329	0,343	0,338	0,335	0,348	0,351
Sistema Universal	0,571	0,621	0,635	0,625	0,627	0,641	0,631	0,622
Total	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

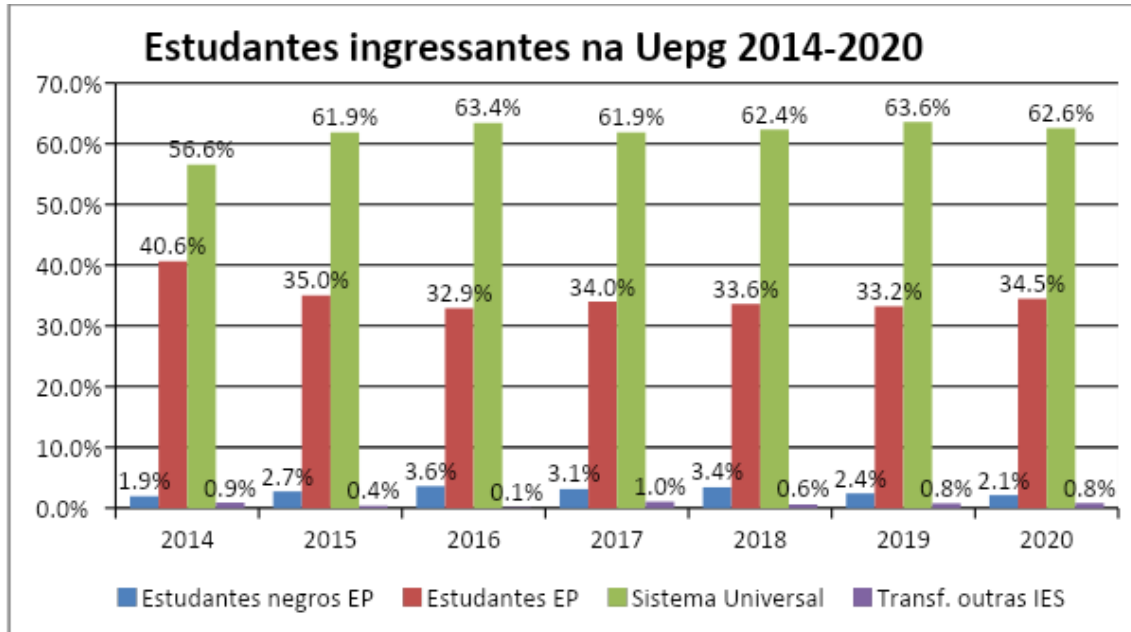
Fonte: PROPLAN, 2021

Dados organizados prof^o Dr^o Airton Kist.

*Nota: A soma das colunas é 1,00, porém há um truncamento nas casas decimais nos valores do corpo da tabela.

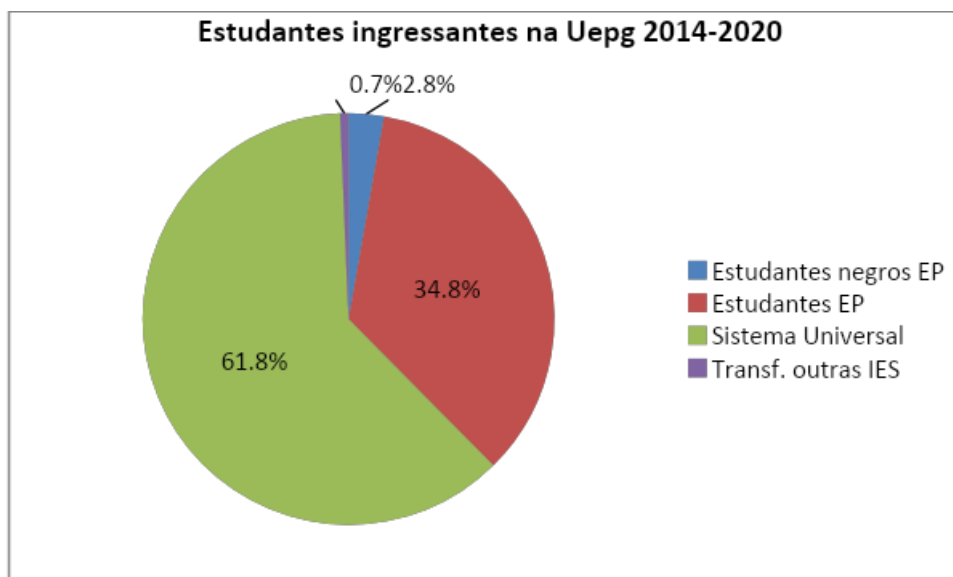
Os dados das Tabelas 2 e 3 estão representados nas Figuras 1-4. Com base nos dados da Tabela 3, se percebe que no período de 2014 a 2020, em média, 62,16% das vagas ofertadas foram ocupadas por candidatas(os) que concorreram pelo sistema universal, 35,05% por estudantes de escolas públicas e apenas 2,79% por estudantes negras(os) de escola pública. Nesse período o percentual de vagas ocupadas por estudantes negras(os) de escolas públicas variou de 1,96%, em 2014, a 3,16%, em 2016, as(os) estudantes de escolas públicas ocuparam de 32,92 a 40,96% das vagas nesse período, já no sistema universal variou de 57,08 a 64,10%.

Gráfico 1: Percentual de estudantes que ingressaram na UEPG de 2014-2020 segundo a cota.



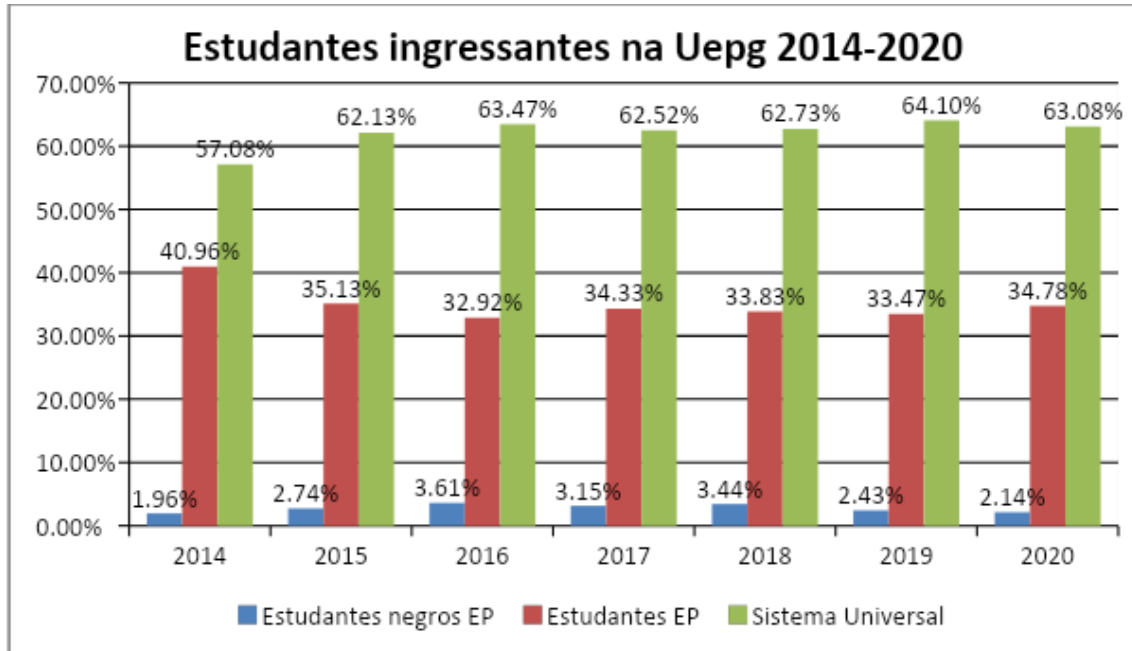
Fonte: PROPLAN, 2021
Dados organizados profº Drº Airton Kist.

Gráfico 2: Média do percentual de estudantes que ingressaram na UEPG de 2014-2020 segundo a cota.



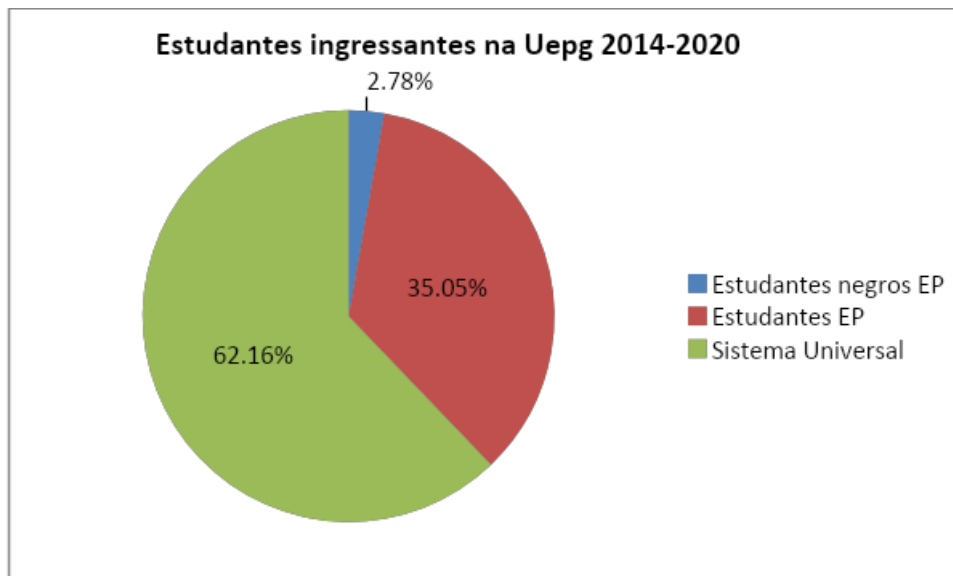
Fonte: PROPLAN, 2021
Dados organizados profº Drº Airton Kist.

Gráfico 3: Percentual de estudantes que ingressaram na UEPG de 2014-2020 segundo a cota.



Fonte: PROPLAN, 2021
Dados organizados profº Drº Airton Kist.

Gráfico 4: Média do percentual de estudantes que ingressaram na UEPG de 2014-2020 segundo a cota.



Fonte: PROPLAN, 2021
Dados organizados profº Drº Airton Kist.

Diante dos dados, cabe ressaltar o Art. 19 do anexo da Resolução UNIV Nº 26/2016 que indica:

***Art. 19º** A UEPG reservará, tão somente para ingresso dos candidatos concorrentes nos Cursos de Graduação Presenciais, 50% (cinquenta por cento) do total das vagas ofertadas, por curso e turno, para o Sistema de Cotas, sendo: 40% (quarenta por cento) aos candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino; e 10% (dez por cento) aos candidatos que se autodeclararem negros e oriundos de Instituições Públicas de Ensino. Os candidatos que se enquadrarem nesta situação não poderão estar com nenhum curso superior em andamento ou concluído. ”*

O § 1º do Art. 5º do anexo da Resolução UNIV Nº 027/2016, alterada pela Portaria R. no 073/2017, homologada pela Resolução UNIV Nº 004/2017, alterada pela Resolução UNIV Nº 025/2018 indica que:

*“**Art. 5º** ... § 1º O número de vagas ofertadas no PSS será de até 25% (vinte e cinco por cento) do total de vagas anuais de cada curso, turno e local de oferta pela UEPG, com arredondamento aritmético, permanecendo a parte inteira e desprezando-se as partes decimais, quando couber. ”*

Apenas as vagas ofertadas no vestibular contemplam cotas, portanto, as até 25% das vagas ofertadas no PSS são de concorrência universal, sem reserva de vagas para cota social ou racial. Assim dos 50% das vagas ofertadas por curso e turno para o sistema de cotas, descontando aquelas ofertadas pelo PSS, conclui-se que, as mesmas não representam 50% e sim em torno de **37,7% (0,50*75%)** sendo **30%** às(aos) candidatas(os) oriundas(os) de Instituições Públicas de Ensino e **7,5%** para candidatas(os) que se autodeclararem negras(os) e oriundas(os) de Instituições Públicas de Ensino.

A maioria das vagas ofertadas nos cursos de graduação presencial, em torno de **62,5% (37,5% no vestibular e até 25% no PSS)**, são destinadas para a concorrência universal.

Ao comparar os dados de ingressos de estudantes dos últimos sete anos (2014-2020), por cota, na UEPG, Tabela 3, com as vagas destinadas pela legislação em vigor, percebe-se que das **7,5%** das vagas ofertadas para estudantes negras(os) de escola pública menos da metade (**2,79%**) é efetivamente preenchida por estes. As

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

discrepâncias entre as vagas ofertadas e ocupadas são menores para as cotas: sistema universal 62,5% (62,16%) e estudantes de escolas públicas 30% (35,05%).

Quanto às vagas ofertadas para estudantes negras(os) de escola pública e o baixo índice de preenchimento, os estudos realizados pela Comissão (**ver dados produzidos pelo Eixo 05**) indicam que há um número considerável de estudantes que já são acadêmicas(os) da UEPG e que na ocasião de realizar o vestibular desconheciam a reserva de vagas para estudantes negras(os) de escola pública, bem como indicam que, por receio de preconceito, optaram por não se inscreverem nessa categoria no momento do vestibular.

Outro dado importante, a ser avaliado, são das(os) estudantes secundaristas, os quais, igualmente revelam o desconhecimento da reserva de vagas para estudantes de escola pública ou para negras(os) de escola pública.

Tais dados mostram a necessidade de socializar a informação, para que ela chegue ao público-alvo das cotas, na perspectiva de assegurar direitos à população que tem sido excluída do ensino superior. Quanto ao atendimento dessa demanda, esse será uma tarefa da Comissão, que já está em processo, por meio da constituição de um Plano de Trabalho que terá como objetivo realizar atividades com estudantes secundaristas para tratar sobre a política de cotas da UEPG, com intuito de corrigir a falta de informação de estudantes secundaristas.

Outro ponto importante a ser considerado é a urgência do aperfeiçoamento do sistema de cotas, visto que não basta apenas a previsão, porque muitas vezes acontece de haver a previsão das cotas raciais, mas utiliza-se uma nota de corte tão alta que inviabiliza a aprovação do público alvo dessas Ações Afirmativas. Portanto, os 10% previstos para aquele grupo reconhecido acabam não sendo ocupados por pessoas integrantes desses grupos sociais, e acabam sendo revertidos para pessoas que não sofrem essa discriminação.

Esse é um problema que precisa ser revertido por meio de uma análise de discussões aprofundadas e criteriosas que busquem a efetividade dessas políticas. Ademais, está previsto no Estatuto de Igualdade Racial uma revisão permanente da Política de Cotas para garantir sua eficácia, com vistas a atingir seus objetivos propostos.

Acerca da nota de corte, nos concursos vestibulares já temos outra realidade, visto que a pontuação mínima (linha de corte) exigida na Prova Vocacionada de cada

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

curso e turno em oferta, será correspondente a média aritmética simples da pontuação alcançada por todos os candidatos concorrentes na respectiva cota (universal ou escola pública), e que tenham realizado a Prova Vocacionada e que não tenham sido eliminados por pontuação zero em prova objetiva.

Quanto ao PSS, considerando a lógica que deve orientar a destinação da reserva de vagas para o sistema de cota social e racial, a comissão indica a necessidade de se contemplar reserva de vagas para o sistema de cotas no PSS, tendo em vista que sem essa reserva de vagas, os percentuais não são atingidos de forma coerente como indicam as Resoluções citadas e os atuais 50% não são contemplados.

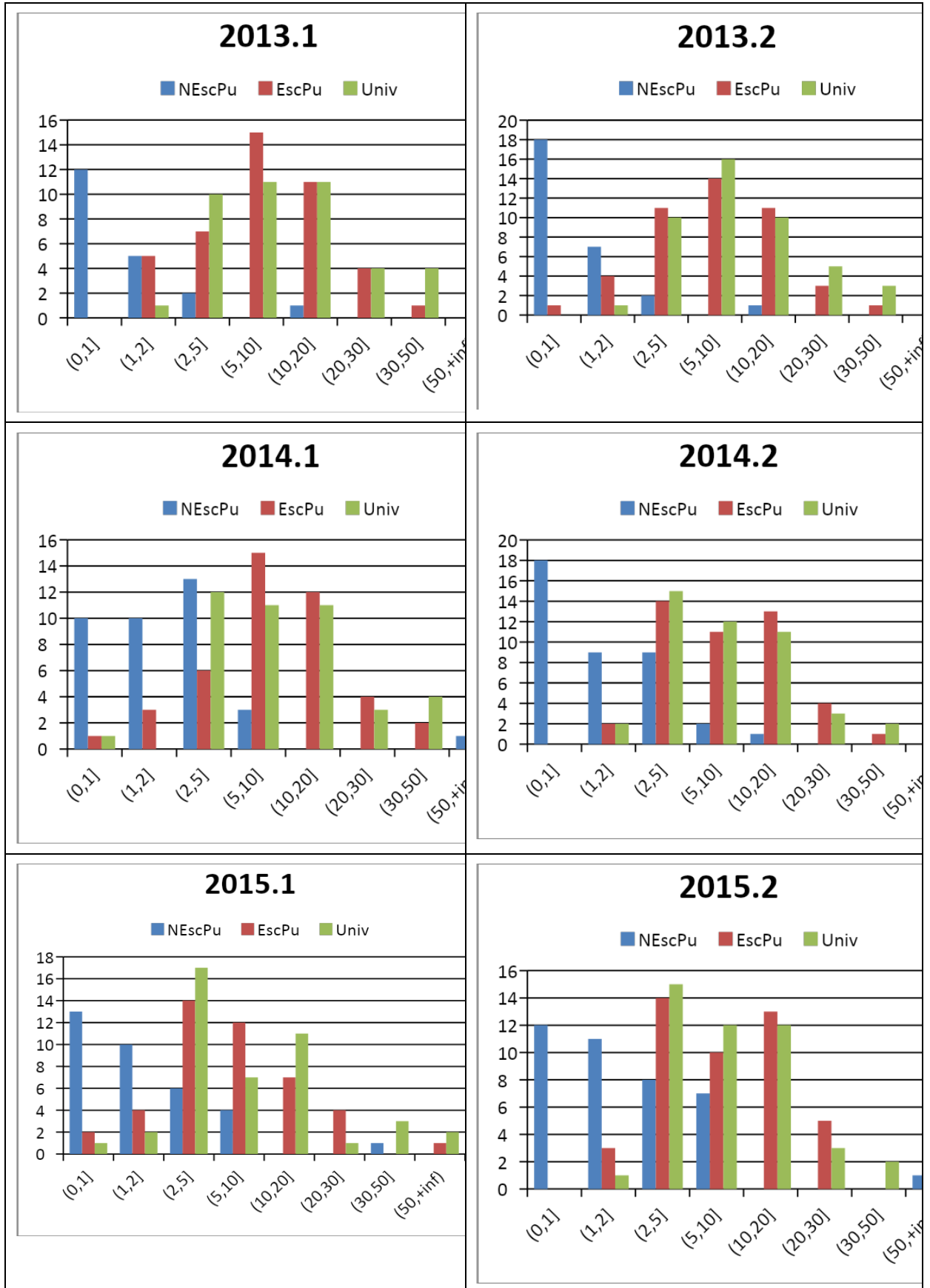
Referente aos dados da CPS, acerca das(os) inscritas(os) no vestibular segundo as cotas, no período de 2014-2020, destaca-se que os mesmos foram obtidos diretamente no site da CPS (<https://cps.uepg.br/inicio/>) e outros foram repassados por Edson Luis Marchinski, responsável pela CPS, após, os dados foram convertidos em planilhas para fazer a análise.

Para entender um pouco mais sobre como é a distribuição dentro dos cursos nos concursos vestibulares do período que está sendo analisado (2014 a 2020 cujos respectivos vestibulares são os de 2013 a 2019) foi realizada uma análise da proporção candidato/vaga para uma das cotas.

Para tanto, foi feita uma distribuição de frequências usando classes de amplitudes diferentes, considerando ser importante perceber com mais detalhes os cursos menos procurados. As classes $((0,1], (1,2], (2,5], (5,10], (10,20], (20,30], (30,50], (50,+inf))$ no eixo horizontal em todos os gráficos se referem a proporção candidato/vaga e o eixo vertical a quantidade de cursos em cada classe.

Em geral, em mais de 10 cursos, por concurso vestibular, tem **1 ou menos candidatas(os)** por vaga na **cota Negros e Escola Pública** e **poucos com mais de 5 candidatas(os)** por vaga. Na cota **Escola Pública e Universal** poucos cursos têm **2 ou menos** candidatos por vaga ofertada.

Gráfico 5: Proporção candidato/vaga e quantidade de cursos 2013-2015



Fonte: CPS, 2021
 Dados organizados profº Drº Airton Kist.

Gráfico 6: Proporção candidato/vaga e quantidade de cursos 2016-2018

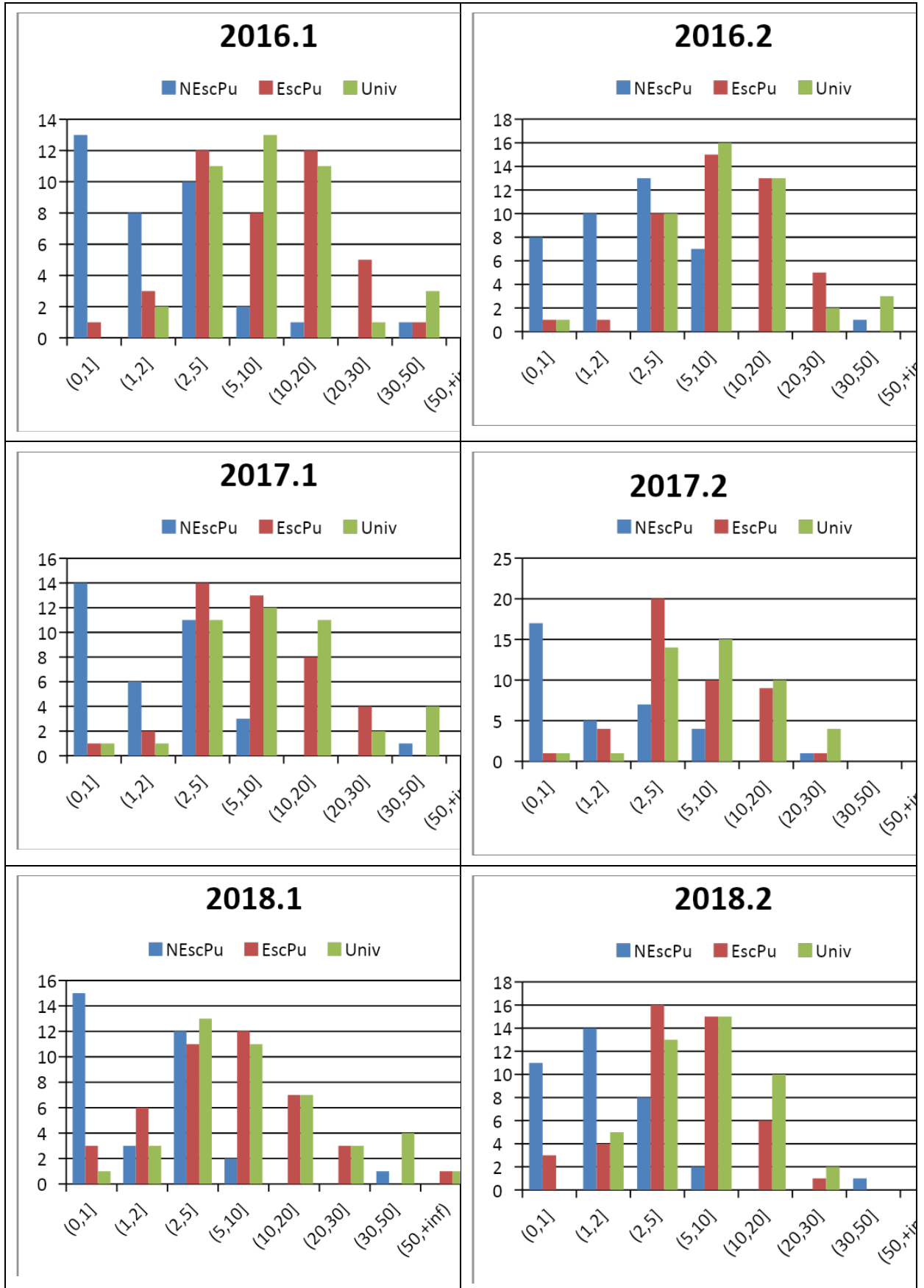
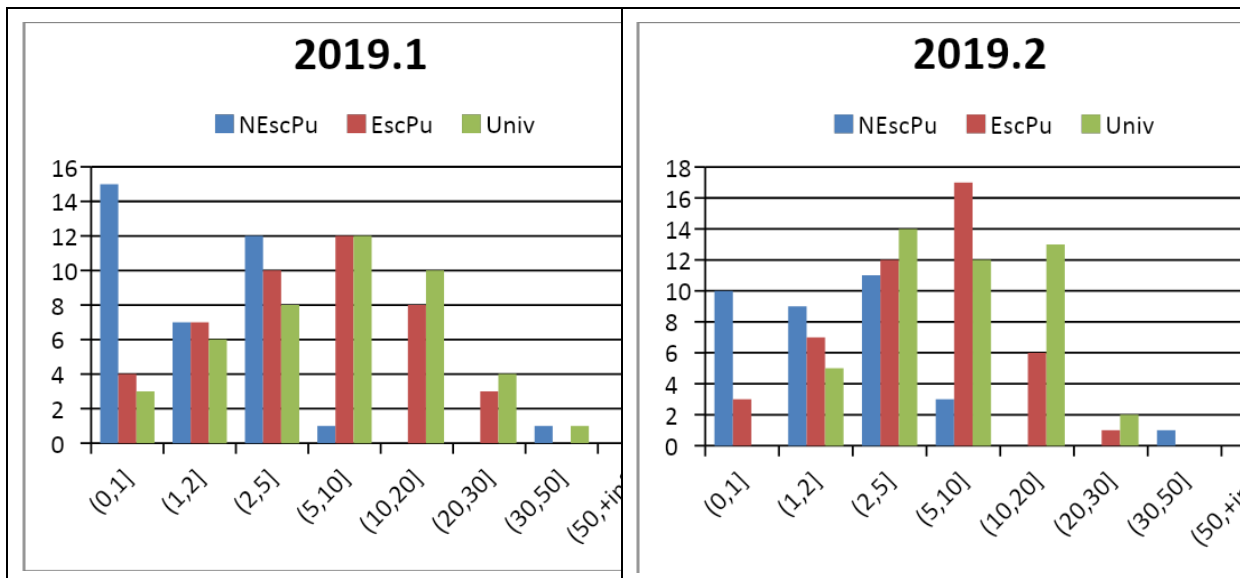


Gráfico 7: Proporção candidato/vaga e quantidade de cursos 2019



Fonte: CPS, 2021

Dados organizados profº Drº Airton Kist.

Uma ponderação importante a ser realizada, se refere ao baixo número de inscritos na condição de **candidatas(os)** por vaga na **cota Negros e Escola Pública**, como pontuado, isso ocorre em alguns cursos, assim, ao analisar tais dados, a Comissão se questionou acerca dos motivos do não preenchimento dessas vagas. Estudos como de Krainski² (2013), novamente, apontam a importância de promover a democratização da universidade, ação que deve ser uma constante afim de encontrar as lacunas e corrigir os desvios, diante disso observa-se a necessidade de socializar informações sobre as Ações Afirmativas e a Política de Cotas com a comunidade externa para identificar as dificuldades presentes no processo de acesso à universidade por meio das cotas.

Se, temos como meta que, efetivamente, as políticas particularizadas para população negra sejam recebidas pela sociedade como legítimas, porque de fato são legítimas, tendo em vista sua definição absoluta da legalidade e constitucionalidade, é cogente legitimar essa legalidade perante a sociedade, aspecto a ser construído mediante acesso às informações e ao conhecimento com qualidade e clareza.

² KRAINSKI, L.B. **A Política de Cotas na UEPG: em busca da democratização da educação superior**. 2013. 194p. Tese (Doutorado em Educação: Currículo) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

Destarte, é uma responsabilidade social da UEPG levar tais informações à comunidade externa.

Diante disso, reforça-se a necessidade de ampliar a divulgação das taxas de isenção para o concurso vestibular e PSS, bem como sobre as cotas entre professoras e professores da rede secundarista e estudantes, uma opção seria a oferta de cursos para docentes da rede para explicar o processo de ingresso e orientá-los acerca da importância da multiplicação dessas informações nas escolas.

Os dados também elucidam que há cursos em que a proporção por vaga na cota Negros e Escola Pública é menor que um, porém também há vários cursos em que a proporção é maior que 2, chegando a mais de 30 em um curso. Igualmente, na cota Universal tem vários cursos em que a proporção é menor ou igual a dois.

A tendência das cotas raciais, segue a mesma lógica do concurso vestibular como um todo, no que concerne à concorrência, já que nas cotas raciais se verifica que há também alta procura em determinados cursos e em determinados períodos, oscilando assim como na cota universal.

Ante o exposto, é possível verificar que estudantes negras(os) não estão acessando o ensino superior público na UEPG, mesmo com a reserva de vagas. Isso indica a necessidade de fazer certas alterações como outras universidades fizeram, a exemplo da UEL, para que esse público possa entrar. Em Ponta Grossa, 20% da população³ é negra, diante desse número temos que considerar que os 10% reservados para estudantes negras(os) deveriam ser preenchidos e, de certa forma, até faltariam vagas para todo esse contingente populacional, considerando a procura de estudantes de outras localidades do Paraná e do Brasil.

Portanto, no entendimento dessa comissão, se almejamos que a UEPG seja uma universidade mais plural e diversa em termos de composição étnico-racial, é necessário ponderar sobre esses percentuais e buscar estratégias concretas que possam de fato corroborar para que estudantes de escolas públicas e estudantes negras(os) acessem ao ensino superior público.

³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

Quadro 2: Proporção candidato/vaga vestibulares de 2014-2021

ANO	TOTAL VAGAS	CANDIDATOS TOTAL	CANDIDATOS UNIVERSAIS	% DE CANDIDATOS VAGA UNIVERSAL	CANDIDATOS ESCOLA PÚBLICA	% DE CANDIDATOS ESCOLA PÚBLICA	CANDIDATOS NEGROS	% DE CANDIDATOS POR COTAS PARA NEGROS
Verão 2014	740	8752	4983	56,93555759	3573	40,8249543	196	2,239488
Inverno 2015	750	11360	7606	66,95422535	3525	31,02992958	229	2,015845
Verão 2015	720	9257	5371	58,02095711	3643	39,35400238	243	2,625041
Inverno 2016	738	12628	8078	63,96895787	4272	33,82958505	278	2,201457
Verão 2016	720	9749	5805	59,54456867	3690	37,8500359	254	2,605395
Inverno 2017	707	13689	9428	68,87281759	4003	29,24245745	258	1,884725
Verão 2017	762	8602	5345	62,13671239	3045	35,39874448	212	2,464543
Inverno 2018	713	10970	7373	67,21057429	3378	30,79307201	219	1,996354
Verão 2018	786	7803	4835	61,96334743	2785	35,69140074	183	2,345252
Inverno 2019	744	10880	7408	68,08823529	3256	29,92647059	216	1,985294
Verão 2019	746	7415	4663	62,88604181	2593	34,9696561	159	2,144302
2020	1453	9646	6794	70,43334024	2684	27,82500518	168	1,741655
Primavera 2021	725	9114	6519	71,52732061	2446	26,83783191	149	1,634847
TOTAL	10304	129865	140169	64,50328125	42893	33,35178044	2764	2,144938

FONTE: CPS, 2021

Dados organizados PRAE-DAAD

No quadro 02 observa-se que, entre os anos de 2014 e 2021, a procura pelo vestibular da UEPG aumentou, considerando os dois extremos (2014-2021) esse aumento significa um crescimento aproximado de 30,82%. Ademais, o número de candidatas(os) que se inscreveram às vagas universais também aumentou, chegando em 71,5% de candidatas(os) em 2021. Por consequência, o número de candidatas(os) que se inscreveram às vagas por cotas, sejam elas cota escola pública ou cota para estudantes negras(os) oriundas(os) de escolas públicas, diminuiu.

Uma análise que se pode destacar é que, diante da pandemia da Covid-19, os vestibulares de 2020 e 2021 tiveram, historicamente, o menor número de candidatas(os) destinados às cotas escola pública e cotas negras(os) oriundas(os) de escola pública. Sendo que nesses anos, o número de candidatas(os) às vagas universais superou 70% do total de candidatas(os) pela primeira vez nos vestibulares analisados.

Quadro 3: Proporção candidato/vaga vestibulares de 2014-2021(com exclusão o curso de medicina)

ANO	TOTAL DE VAGAS	CANDIDATOS TOTAL	CANDIDATOS UNIVERSAIS	PERCENTUAL DE CANDIDATOS VAGA UNIVERSAL	CANDIDATOS ESCOLA PÚBLICA	PERCENTUAL DE CANDIDATOS ESCOLA PÚBLICA	CANDIDATOS NEGROS	PERCENTUAL DE CANDIDATOS POR COTAS PARA NEGROS
Verão 2014	740	8752	4983	56,93555759	3573	40,8249543	196	2,239488
Inverno 2015	750	7314	4520	61,79928903	2633	35,9994531	161	2,201258
Verão 2015	720	7211	3957	54,8744973	3067	42,53224241	187	2,59326
Inverno 2016	738	8224	4757	57,84289883	3282	39,90758755	185	2,249514
Verão 2016	720	7471	4190	56,08352296	3073	41,13237853	208	2,784099
Inverno 2017	707	7823	4899	62,62303464	2748	35,12718906	176	2,249776
Verão 2017	762	6456	3840	59,4795539	2458	38,07311029	158	2,447336
Inverno 2018	713	6630	4105	61,91553544	2379	35,88235294	219	3,303167
Verão 2018	786	5559	3253	58,51771901	2169	39,01780896	137	2,464472
Inverno 2019	744	6292	3845	61,1093452	2296	36,49078195	151	2,399873
Verão 2019	746	5492	3249	59,1587764	2116	38,52876912	127	2,312454
2020	1453	4901	3121	63,68088145	1671	34,09508264	109	2,224036
Primavera 2021	725	4859	3146	64,74583248	1618	33,29903272	95	1,955135
TOTAL	10304	86984	97288	59,9051111	33083	37,76236489	2109	2,417221

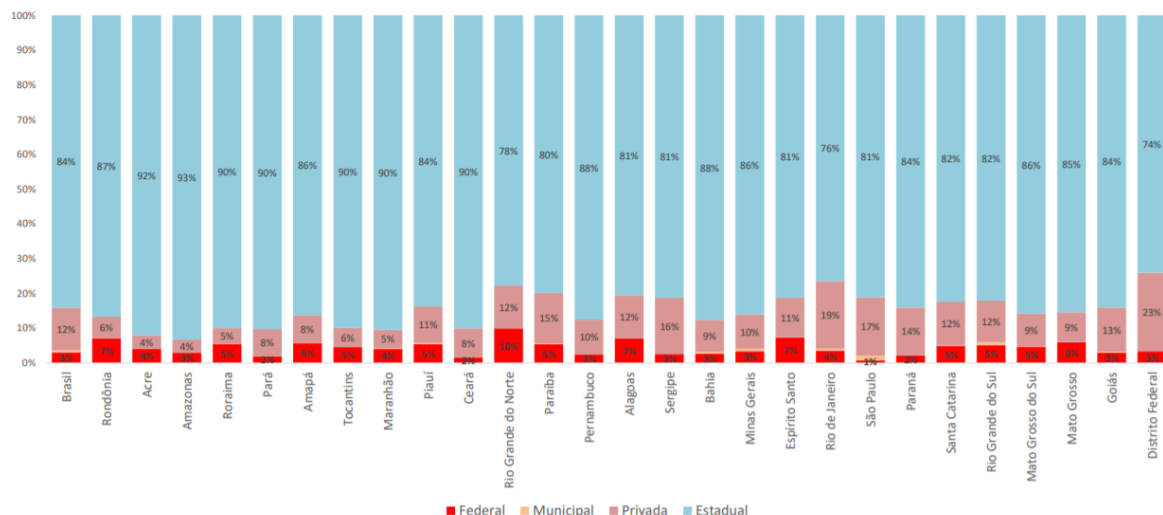
FONTE: CPS, 2021
Dados organizados PRAE-DAAD

No quadro 03, considerando os dados das(os) candidatas(os), extraindo-se as(os) candidatas(os) do curso de Medicina, o cenário se modifica. A retirada desses dados ocorre porque os mesmos correspondem a mais da metade dos tentantes. Em 2021, dos 6519 candidatas (os), apenas 3146 destinavam-se aos demais cursos da UEPG. Assim, as(os) candidatas(os) ao curso de Medicina correspondem a uma variante que desconfigura a realidade do perfil do total de candidatas(os), uma vez que menos de 50% se destinam aos demais cursos. Isso se verifica pelo aumento da porcentagem de candidatas(os) que se destinam tanto à cota escola pública, como para cota de estudantes negras(os) oriundas(os) da escola pública.

Dessa análise, resulta que 59,9% das(os) candidatas(os) do vestibular da UEPG destinam-se às vagas universais, 37,8% destinam-se às cotas escola pública e 2,4% se destinam às cotas negras(os) oriundas(os) de escola pública.

No gráfico 8, são apresentados dados do censo escolar de 2020, realizado pelo INEP, que revelam um percentual alto de estudantes no ensino médio frequentando a escola pública e que reforça a necessidade da reserva de vagas.

Gráfico 8: Matrícula no ensino médio por dependência administrativa, segundo as unidades da federação - Brasil 2020



Fonte: Inep/Censo Escolar 2020

FONTE: BRASIL, 2021.

Oportuno também salientar que, segundo o censo escolar de 2020, realizado pelo INEP, 81,4% de estudantes do ensino básico, compreendido como infantil, fundamental e médio, estão matriculados na rede pública de ensino e 18,6% estão na rede privada. (BRASIL, 2021)

Já no recorte apenas quanto ao ensino médio, 12,3% das(os) alunas(os) estão na rede privada e 87,7% estão na rede pública, em escolas estaduais e federais. Sendo que a rede estadual concentra 95,5% desse universo de estudantes da escola pública. No Gráfico 8, é possível observar como essa realidade se evidencia no Paraná, 14% apenas das(os) alunas(os) estão em redes privadas de ensino (BRASIL, 2021).

Acerca do PSS, considerou-se relevante apresentar os seguintes dados: entre os anos de 2014-2021, 157.950 estudantes se candidataram pelo Processo Seletivo Seriado. Desse universo, o que se observa é que, em todos os anos, os candidatos ao PSS vão diminuindo conforme as etapas do PSS. No ano de 2021, os candidatos ao PSS1 foram 7.084 candidatos, mas no PSS2 o número de candidatos já se reduziu para 4.911 estudantes, chegando ao PSS3 apenas 4.009 candidatos. Esse padrão se repete, ano após ano.

Segundo o Censo Escolar, Ponta Grossa reúne o seguinte número de matrículas por ano do ensino médio:

Quadro 4: Número de matrículas em Ponta Grossa no ensino médio em 2020

PERÍODO	Nº ESTUDANTES
Matrículas 1º ano	4.922 estudantes
Matrículas 2º ano	4.284 estudantes
Matrículas 3º ano	4.431 estudantes

Fonte Censo Escolar/INEP 2020

Do total, a maior parte dos alunos pontagrossenses estão na rede pública de ensino.

Quadro 5: Percentual de matrículas em Ponta Grossa no ensino médio em 2020

	Pública	Privada
Matrículas 1º ano	3.756 estudantes (76,3%)	1.166 estudantes (23,7%)
Matrículas 2º ano	3.090 estudantes (72%)	1.194 estudantes (28%)
Matrículas 3º ano	3.196 estudantes (72%)	1.235 estudantes (28%)

Fonte Censo Escolar/INEP 2020

Quanto aos alunos oriundos de escolas públicas, esses correspondem a 50,2% dos candidatos e, a média de candidatos por ano, incluindo todas as etapas, é de 9.920 candidatos. Enquanto, para a escola particular, que corresponde a 49,8% do total de candidatos, o número médio de candidatos tentantes é de 9.824 estudantes. Não há uma diferença em destaque entre as duas categorias de estudantes. Contudo, ao analisar esses dados dentro do contexto de Ponta Grossa, percebe-se que há, **proporcionalmente**, muito mais alunos das escolas particulares concorrendo às vagas do PSS.

Outro apontamento a se fazer é que, nos anos de 2020 e 2021, pela primeira vez, o número de candidatos da escola particular ultrapassou o número de candidatos da escola pública no PSS. Em 2020, dos 19.964 candidatos, 11.238 (56,2%) eram oriundos da escola particular, enquanto, 8.726 (43,8%) eram oriundos da escola pública. Já em 2021, o mesmo padrão se estabeleceu: dos 16.004 candidatos, 8.811 (55%) eram oriundos da escola particular e 7.193 (45%) da escola pública.

Quadro 06 – Quantitativo de candidatos aprovados no PSS entre os anos 2015 e 2021.

PSS 3/Ano	Rede pública	Rede particular
2015	116	289
2016	107	287
2017	95	269
2018	95	311
2019	127	325

2020	88	278
2021	82	296
Totais	710	2.055

Fonte: CPS, 2022

Cabe destacar que, o PSS, embora seja executado em um formato diferente do Vestibular, pois ele tem como suposto a reserva de 25% (vinte e cinco por cento) do total de vagas anuais de cada curso e turno da UEPG, o mesmo, não corresponde à reserva de vaga que tenha a concepção das **ações afirmativas**. Conforme consta na página 7 deste relatório, as ações afirmativas preveem ações para públicos específicos, pré-determinados em razão de discriminação e desigualdades resultantes do passado ou do presente. Em razão disso a Comissão sugere que no PSS também sejam reservados percentuais para estudantes cotistas de escola pública, estudante cotista negro e estudante que apresente deficiência, conforme consta em legislação específica.

QUADRO 7 - NÚMERO DE CONCLUINTES POR CATEGORIA DE COTAS NO ANO DE 2016

CURSO DE GRADUAÇÃO	Estudantes oriundos das escolas públicas	Estudantes negros oriundos das escolas públicas	Sistema universal	Transferência de outra IES
Administração – noturno	24	1	30	0
Administração - Comércio Exterior	12	0	20	0
Agronomia	13	2	30	2
Artes Visuais - licenciatura	9	0	5	1
Ciências Biológicas - bacharelado	9	0	11	0
Ciências Biológicas - licenciatura - vespertino	8	0	10	0
Ciências Biológicas - licenciatura - noturno	3	2	5	0

Ciências Contábeis	6	0	10	0
Ciências Contábeis - noturno	19	1	22	3
Ciências Econômicas	7	2	4	0
Ciências Econômicas - noturno	2	0	10	0
Direito - matutino	15	1	42	7
Direito - noturno	19	2	44	0
Educação Física - bacharelado	14	2	17	1
Educação Física - licenciatura	13	3	16	1
Enfermagem	10	0	14	4
Engenharia Civil	12	0	23	0
Engenharia de Alimentos	8	0	10	3
Engenharia de Computação	7	1	18	3
Engenharia de Materiais	3	2	17	0
Engenharia de Software	2	1	6	1
Farmácia	7	0	28	0
Física - bacharelado	3	0	0	0
Física - licenciatura	8	0	3	0
Geografia - bacharelado	4	0	10	0
Geografia - licenciatura	15	0	13	0
História - bacharelado	5	0	5	0
História - licenciatura	1	0	3	2
Jornalismo - bacharelado	4	1	18	0
Letras - licenciatura - Português/Francês	1	0	8	3

Letras - licenciatura - Português/Inglês - vespertino	2	0	6	1
Letras - licenciatura - Português/Inglês - noturno	6	0	11	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol - vespertino	4	0	7	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol - noturno	6	1	4	0
Matemática - licenciatura	14	0	17	0
Matemática Aplicada - bacharelado	0	0	0	0
Medicina	10	2	21	1
Música - licenciatura	2	0	5	1
Odontologia	13	2	29	1
Pedagogia - licenciatura	14	0	16	1
Pedagogia - licenciatura - noturno	24	3	26	1
Química - licenciatura	3	0	3	0
Química Tecnológica - bacharelado	3	0	4	1
Serviço Social	14	4	20	1
Turismo	9	1	5	0
Zootecnia	5	0	17	1
TOTAL	392	34	643	40

Fonte: PROGRAD,2022
Dados organizados PRAE-DAAD

**QUADRO 8 - NÚMERO DE CONCLUINTES POR CATEGORIA DE COTAS
NO ANO DE 2017**

CURSO DE GRADUAÇÃO	Estudantes oriundos das escolas públicas	Estudantes negros oriundos das escolas públicas	Sistema universal	Transferência de outra IES
Administração – noturno	30	3	29	0
Administração - Comércio Exterior	9	0	26	2
Agronomia	20	0	24	0
Artes Visuais - licenciatura	7	0	9	1
Ciências Biológicas - bacharelado	3	0	4	0
Ciências Biológicas - licenciatura	0	0	5	0
Ciências Biológicas - licenciatura - noturno	14	0	8	0
Ciências Contábeis	5	0	10	1
Ciências Contábeis - noturno	18	1	34	2
Ciências Econômicas	3	0	3	0
Ciências Econômicas - noturno	2	0	8	0
Direito	20	2	48	1
Direito - noturno	22	3	34	3
Educação Física - bacharelado	7	4	23	0
Educação Física - licenciatura	5	1	9	1
Enfermagem	6	0	15	2
Engenharia Civil	20	0	36	0
Engenharia de Alimentos	8	0	14	2

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Engenharia de Computação	8	0	14	2
Engenharia de Materiais	4	0	26	5
Engenharia de Software	9	0	6	1
Farmácia	12	0	24	0
Física - bacharelado	1	0	2	0
Física - licenciatura	4	2	7	0
Geografia - bacharelado	1	0	4	2
Geografia - licenciatura	11	0	7	0
História - bacharelado	3	1	5	1
História - licenciatura	10	1	5	1
Jornalismo - bacharelado	7	0	18	0
Letras - licenciatura - Português/Francês	4	0	7	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês	6	0	6	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês - noturno	5	1	12	1
Letras - licenciatura - Português/Espanhol	4	2	7	0
Letras - licenciatura - Português/Espanhol - noturno	7	0	4	0

Matemática - licenciatura	14	0	16	0
Matemática Aplicada - bacharelado	0	0	0	0
Medicina	7	4	23	0
Música - licenciatura	3	0	10	0
Odontologia	24	2	33	0
Pedagogia - licenciatura	6	1	3	0
Pedagogia - licenciatura - noturno	7	0	8	0
Química - licenciatura	4	0	13	0
Química Tecnológica - bacharelado	1	0	9	0
Serviço Social	14	1	20	1
Turismo	6	0	14	0
Zootecnia	5	0	10	0
TOTAL	386	29	652	29

Fonte: PROGRAD,2022

Dados organizados PRAE-DAAD

QUADRO 9 - NÚMERO DE CONCLUINTES POR CATEGORIA DE COTAS NO ANO DE 2018

Curso de graduação	Estudantes oriundos das escolas públicas	Estudantes negros oriundos das escolas públicas	Sistema universal	Transferência de outra IES
Administração – noturno	35	2	24	0
Administração - Comércio Exterior	2	0	15	0
Agronomia	20	0	28	0
Artes Visuais – licenciatura	4	0	1	0

Ciências Biológicas – bacharelado	7	0	10	0
Ciências Biológicas – licenciatura	4	0	8	1
Ciências Biológicas - licenciatura – noturno	5	0	9	0
Ciências Contábeis	7	0	6	1
Ciências Contábeis – noturno	24	1	13	0
Ciências Econômicas	10	0	5	0
Ciências Econômicas – noturno	8	0	11	1
Direito	26	1	46	0
Direito - noturno	16	1	31	0
Educação Física – bacharelado	9	0	14	0
Educação Física – licenciatura	11	3	8	0
Enfermagem	7	1	8	0
Engenharia Civil	15	1	23	0
Engenharia de Alimentos	10	0	15	0
Engenharia de Computação	10	1	12	0
Engenharia de Materiais	12	0	30	0
Engenharia de Software	5	1	7	0
Farmácia	12	0	25	0

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Física – bacharelado	1	0	6	0
Física – licenciatura	1	0	3	0
Geografia – bacharelado	2	0	1	1
Geografia – licenciatura	16	0	10	0
História – bacharelado	4	0	6	0
História – licenciatura	14	0	10	0
Jornalismo – bacharelado	10	0	18	0
Letras - licenciatura - Português/Francês	1	0	4	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês	3	0	4	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês – noturno	9	0	7	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol	1	0	3	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol – noturno	5	0	8	0
Matemática – licenciatura	7	0	8	0
Matemática Aplicada – bacharelado	0	0	0	0
Medicina	12	2	23	0
Música – licenciatura	3	1	4	0

Odontologia	20	0	35	0
Pedagogia – licenciatura	12	0	11	0
Pedagogia - licenciatura – noturno	29	0	21	1
Química – licenciatura	7	1	6	1
Química Tecnológica – bacharelado	1	0	6	0
Serviço Social	20	0	10	0
Turismo	7	0	9	0
Zootecnia	7	0	10	0
TOTAL	451	16	572	6

Fonte: PROGRAD,2022

Dados organizados PRAE-DAAD

QUADRO 10 - NÚMERO DE CONCLUINTES POR CATEGORIA DE COTAS NO ANO DE 2019

Curso de Graduação	Estudantes oriundos das escolas públicas	Estudantes negros oriundos das escolas públicas	Sistema universal	Transferência de outra IES
Administração – noturno	23	2	26	3
Administração - Comércio Exterior	16	0	15	0
Agronomia	9	0	23	0
Artes Visuais – licenciatura	8	0	8	0
Ciências Biológicas – bacharelado	8	0	13	0
Ciências Biológicas - licenciatura – vespertino	8	0	8	0
Ciências Biológicas - licenciatura – noturno	6	0	9	0
Ciências Contábeis	8	0	17	0
Ciências Contábeis –	24	2	30	0

noturno				
Ciências Econômicas	7	0	6	0
Ciências Econômicas – noturno	9	1	9	0
Direito - matutino	25	1	44	3
Direito - noturno	30	2	29	0
Educação Física – bacharelado	7	0	17	0
Educação Física – licenciatura	8	0	18	0
Enfermagem	7	0	14	1
Engenharia Civil	13	1	25	0
Engenharia de Alimentos	11		47	0
Engenharia de Computação	8	1	18	0
Engenharia de Materiais	9	0	37	1
Engenharia de Software	6	0	8	0
Farmácia	10	0	21	0
Física – bacharelado	2	0	3	0
Física – licenciatura	4	0	4	0
Geografia – bacharelado	4	0	3	0
Geografia – licenciatura	13	0	12	1
História – bacharelado	2	0	3	0
História – licenciatura	6	1	13	0
Jornalismo – bacharelado	8	0	13	0
Letras - licenciatura - Português/Francês	6	0	5	1
Letras - licenciatura - Português/Inglês – vespertino	3	0	2	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês – noturno	6	0	7	0

Letras - licenciatura- Português/Espanhol - vespertino	1	0	6	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol – noturno	4	0	6	0
Matemática – licenciatura	9	1	7	0
Matemática Aplicada – bacharelado	2		0	0
Medicina	13	4	26	0
Música – licenciatura	2	0	6	0
Odontologia	21	0	37	0
Pedagogia – licenciatura	14	0	15	0
Pedagogia - licenciatura – noturno	24	2	25	0
Química – licenciatura	8	1	7	0
Química Tecnológica – bacharelado	1	0	7	0
Serviço Social	10	0	13	0
Turismo	10	0	13	0
Zootecnia	0	0	1	0
TOTAL	433	19	676	10

Fonte: PROGRAD,2022
Dados organizados PRAE-DAAD

**QUADRO 11 - NÚMERO DE CONCLUINTES POR CATEGORIA DE COTAS
NO ANO DE 2020**

Curso de Graduação	Estudantes oriundos das escolas públicas	Estudantes negros oriundos das escolas públicas	Sistema universal	Transferência de outra IES
Administração – noturno	9	1	24	2
Administração - Comércio Exterior	3	0	20	0
Agronomia	4	1	8	0
Artes Visuais – licenciatura	4	0	5	0
Ciências Biológicas - bacharelado	3	0	8	0
Ciências Biológicas - licenciatura	8	0	10	1
Ciências Biológicas - licenciatura – noturno	8	0	16	0
Ciências Contábeis	5	0	6	0
Ciências Contábeis – noturno	16	2	6	1
Ciências Econômicas	3	0	6	0
<u>Ciências Econômicas</u> – noturno	8	0	5	0
Direito	23	0	31	0
Direito - noturno	14	4	33	0
Educação Física – bacharelado	3	0	10	0
Educação Física – licenciatura	8	2	17	0
Enfermagem	9	1	18	0
Engenharia Civil	3	1	5	0
Engenharia de Alimentos	1	0	6	0
Engenharia de Computação	11	2	12	0
Engenharia de Materiais	2	1	14	0
Engenharia de Software	5	0	5	0
Farmácia	20	0	31	0

Física – bacharelado	3	0	3	0
Física – licenciatura	7	0	6	1
Geografia – bacharelado	2	0	5	0
Geografia – licenciatura	8	0	9	0
História – bacharelado	4	1	7	0
História – licenciatura	8	1	10	0
Jornalismo – bacharelado	12	0	13	0
Letras - licenciatura - Português/Francês	0	1	4	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês	6	0	11	0
Letras - licenciatura - Português/Inglês – noturno	6	0	11	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol	2	0	9	0
Letras - licenciatura- Português/Espanhol – noturno	5	0	6	0
Matemática – licenciatura	8	1	12	0
Matemática Aplicada – bacharelado	0	0	0	0
Medicina	13	4	16	1
Música – licenciatura	5	0	7	0
Odontologia	0	0	0	0
Pedagogia – licenciatura	10	0	8	1
Pedagogia - licenciatura – noturno	17	0	30	0
Química – licenciatura	8	0	12	0
Química Tecnológica – bacharelado	2	0	1	0
Serviço Social	9	0	13	0

Turismo	2	1	13	0
Zootecnia	16	0	5	0
TOTAL	323	24	507	7

Fonte: PROGRAD, 2022
Dados organizados PRAE-DAAD

Tabela 4 : Número de estudantes concluintes na UEPG nos últimos cinco anos (2016 -2020) separados por cota

Cota	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros EP	34	29	16	19	24	122
Estudantes EP	392	386	451	433	323	1985
Sistema Universal	643	652	572	676	507	3050
Transf. outras IES	40	29	6	10	7	92
Total	1109	1096	1045	1138	861	5249

Fonte: PROGRAD, 2022.
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Tabela 5 : Proporção de estudantes concluintes na UEPG nos últimos cinco anos (2016 -2020) separados por cota

Cota	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros EP	0,0307	0,0265	0,0153	0,0167	0,0279	0,0232
Estudantes EP	0,3535	0,3522	0,4316	0,3805	0,3751	0,3782
Sistema Universal	0,5798	0,5949	0,5474	0,5940	0,5889	0,5811
Transf. outras IES	0,0361	0,0265	0,0057	0,0088	0,0081	0,0175
Total	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000

Fonte: PROGRAD, 2022.
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Tabela 6 : Proporção de estudantes concluintes na UEPG nos últimos cinco anos (2016 -2020) separados por cota

Cota	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros EP	0,0318	0,0272	0,0154	0,0168	0,0281	0,0237
Estudantes EP	0,3667	0,3618	0,4341	0,3839	0,3782	0,3849
Sistema Universal	0,6015	0,6111	0,5505	0,5993	0,5937	0,5914
Total	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000

Fonte: PROGRAD, 2022.
Dados organizados profº Drº Airton Kist

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

As Tabelas 4, 5 e 6 apresentam um resumo dos concluintes de 2016-2020 apresentadas nos Quadros 7, 8, 9, 10 e 11.

Com base nos dados das Tabela 3 e 6, que apresentam, respectivamente, os quantitativos ingressantes e concluintes na UEPG via vestibular no período de 2016 a 2020, em média, 62,16% e 59,14% são da cota Sistema Universal, 35,05% e 38,49% da cota Escolas Públicas e 2,79% e 2,37% da cota Negras(os) de Escola Pública.

Com relação aos ingressantes do período de 2014 a 2020 os percentuais de vagas ocupadas por estudantes negras(os) de escolas públicas variaram de 1,96%, em 2014, a 3,16%, em 2016 enquanto o de concluintes do período de 2016 a 2020 variou de 1,54%, em 2018 a 3,18%, em 2016. Nesses mesmos períodos as(os) estudantes de escolas públicas ocuparam de 32,92 a 40,96% e os concluintes de 36,18% a 43,41%, já no sistema universal variou de 57,08 a 64,10% em relação aos ingressantes e de 55,05 a 61,11% para os concluintes. Assim, com base nos dados resumidos das Tabelas 3 e 6 percebe-se uma pequena diferença entre percentuais nas cotas em relação aos ingressantes e concluintes. Não foi feito um teste de hipótese para verificar se essas diferenças são significativas.

É importante destacar que os concluintes do período de 2016 a 2020 não são pareados com os ingressantes do período de 2014 a 2020, uma vez que os cursos de graduação da UEPG têm duração de 4 a 5 anos. Dessa forma os concluintes de 2016 2020 ingressaram até 2017.

Essa análise dos totais é uma média, podendo ter variações importantes nos cursos.

3.2 Eixo 02: Estudos científicos sobre “Política de Cotas da UEPG”

Conforme o Plano de trabalho elaborado pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de cotas da UEPG, o Eixo 02 tinha como objetivo realizar levantamento de estudos científicos, da graduação e pós-graduação, que abordaram a temática da Política de Cotas na UEPG e ações afirmativas nos últimos 3 anos.

A primeira etapa das ações distribuídas no Eixo 02 compreendeu mapear produções científicas produzidas pelos cursos de graduação e pós-graduação da UEPG que abordam a temática da Política de Cotas na respectiva IES.

Iniciamos a busca pelas pesquisas de iniciação científica a partir de um primeiro contato com o Diretor de Pesquisa prof. Rodrigo Rodrigues Matiello que nos passou o relatório de subprojetos desde 2018, conforme indicado abaixo. A indicação no início das buscas em março era levantar os últimos três anos, porém isso foi alterado após a escassez de resultados encontrados.

Quadro 12 : Dados dos subprojetos de pesquisa cadastrados junto ao Programa de Iniciação Científica – Pibic (ações afirmativas)

Áreas Conhecimento CNPq	Nº Subprojetos 2018	Nº Subprojetos 2019	Nº Subprojetos 2020
Ciências Exatas	16	16	11
Ciências Agrárias	18	14	14
Ciências Biológicas	12	5	6
Ciências Saúde	18	24	29
Engenharias	8	3	5
Ciências Sociais Aplicadas	10	17	12
Ciências Humanas	2	7	11
Letras, Linguística e Artes	8	8	10
Total	92	94	98

O Diretor adiantou que não havia um levantamento por temáticas e que seria possível acessar tal informação raspando os dados dos anais dos EAICs (Eventos científicos).

O próximo passo foi seguir a dica do professor Rodrigues, portanto, foram realizadas buscas por edição nos anais dos eventos, utilizando os seguintes termos de buscas: cota/s; inclusão; escola pública; política; preto/a; afro-brasileiro/a; raça; vestibular; mercado de trabalho; negra/o; social; afirmativas.

Abaixo o quadro 05 com o total por área de trabalhos cadastrados em cada uma das três edições do EAIC.

Quadro 13 : Total por área de trabalhos cadastrados em cada uma das três edições do EAIC

Ano 2020	Ano 2019	Ano 2018
Ciências Biológicas 33	Ciências Biológicas 47	Ciências Biológicas 56
Ciências Agrárias 91	Ciências Agrárias 93	Ciências Agrárias 102
Ciências Da Saúde 139	Ciências Da Saúde 116	Ciências Da Saúde 123
Ciências Exatas E Da Terra 101	Ciências Exatas Terra 105	Ciências Exatas Terra 113
Ciências Humanas 66	Ciências Humanas 57	Ciências Humanas 83
Ciências Sociais Aplicadas 95	Ciências Sociais Aplicadas 66	Ciências Sociais Aplicadas 79
Engenharias 38	Engenharias 55	Engenharias 60
Linguística, Letras E Artes 52	Linguística, Letras E Artes 47	Linguística, Letras e Artes 37
Total: 615	Total: 586	Total:653

A busca revelou um baixo número de pesquisas de iniciação científica, desenvolvidas nos anos de 2018, 2019 e 2020, com recorte em raça, políticas sociais e cursos de formação universitária ou educação superior. Especificamente sobre ações afirmativas e cotas sociais, o resultado foi nulo. No quadro 06 a lista dos trabalhos encontrados, com a ressalva que não versam sobre pesquisas de políticas de cotas, mas que sinalizaram algumas pistas importantes, justamente, para pensar ações em ocupar esse vazio de investigações científicas e reflexões dentro da própria instituição.

Quadro 14 : Trabalhos com transversalidade junto à temática das ações afirmativas

AN O	Trabalho	Curso	Autor/a	Orientador/a	Iniciação Científica
2019	A PESQUISA EM POLÍTICA EDUCACIONAL: UMA ANÁLISE DA CONFIGURAÇÃO DE GRUPOS DE PESQUISA DA REGIÃO CENTRO-OESTE, CADASTRADOS NO CNPQ	Educação	Alexsandra Denise Pereira	Jefferson Mainardes	(PROVIC/UEPG)
2019	A PESQUISA EM POLÍTICA EDUCACIONAL: UMA ANÁLISE DA CONFIGURAÇÃO DE GRUPOS DE PESQUISA DAS REGIÕES NORTE E NORDESTE, CADASTRADOS NO CNPQ	Educação	Isabel Cristian Tracz	Jefferson Mainardes	(PIBIC/CNPq/FA/UEPG)
2019	RELAÇÕES DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DO JORNALISMO REGIONAL	Jornalismo	Gabriella de Barros	Paula Melani Rocha	PIBIC/UEPG
2018	QUALIDADE DE VIDA DO ESTUDANTE DE MEDICINA	Medicina	Stella Kuchler, Patrícia Gomes de Almeida Lopes, Diogo von Gaevernitz Lima	Fabiana Postiglioni Mansani; Carolina Tatim Saad Vargas	(PROVIC)
2018	A PESQUISA EM POLÍTICA EDUCACIONAL: UMA ANÁLISE DA CONFIGURAÇÃO DE GRUPOS DE PESQUISA DA REGIÃO SUDESTE	Educação	Alexsandra Denise Pereira	Jefferson Mainardes	(PROVIC/UEPG)

Entre as constatações destaca-se:

1. A ausência de projetos de pesquisas de iniciação científica sobre políticas de cotas durante os três últimos anos nos cursos de graduação da UEPG.
2. Um grupo de pesquisa na Educação que estuda políticas educacionais a partir de grupos de pesquisa. Talvez, uma leitura mais atenta dos trabalhos desenvolvidos pelo grupo possa ter pesquisas sobre políticas de cotas.
3. A baixa presença de estudantes pretas(os) e pardas(os) no curso de Jornalismo da UEPG, o curso de Jornalismo da Secal apresenta um número maior de estudantes, por exemplo.
4. A não percepção de desigualdades raciais na qualidade de vida de estudantes do curso de Medicina da UEPG.

Ao considerar o Relatório do Eixo 01 e o baixo percentual de ocupação das vagas, via política de cotas e, especialmente, a invisibilidade da temática no interior das produções acadêmicas, a exemplo das produções na iniciação científica, observa-se que não há o reconhecimento da prevalência das desigualdades estruturais de raça, classe e etnia em cada realidade concreta.

Destarte, sugere-se a materialização de ações que promovam estudos que problematizem a urgência da constituição de uma sociedade mais igualitária e instiguem a discussão crítica e a formação de futuras(os) profissionais, fortalecendo estudos sobre ações afirmativas e políticas de cotas e seus desdobramentos no âmbito da iniciação científica, estendendo para iniciação científica júnior.

O outro movimento desta etapa do Eixo 02 foi levantar monografias, trabalhos de conclusão de curso. Porém essa ação não se procedeu. Ao realizar a busca no portal da Biblioteca da UEPG, deparou-se com um número muito ínfimo de trabalhos publicados, pois os TCCs em sua grande maioria são depositados em cada departamento, não são disponibilizados no formato digital e pela plataforma da biblioteca.

Em conversa com a professora Cristiane Gonçalves de Souza decidiu-se em não considerar os TCCs, pois seria muito trabalhoso levantar via cursos, considerando a pandemia e o distanciamento social, visto que os trabalhos, em sua grande parte, estão arquivados em cada departamento.

A etapa final foi buscar na base de dados da biblioteca digital da UEPG e do portal CAPES, teses, dissertações e artigos científicos desenvolvidos por

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

pesquisadoras e pesquisadores da UEPG (docentes e discentes) com recorte em políticas de cotas. Frente aos resultados anteriores, ampliou-se o período de publicação para a partir de 2013.

Na tabela 04, tais dados foram classificados por período, autoria, programa, link, tipo e orientador/a.

Quadro 15: Teses, dissertações e artigos científicos desenvolvidos por pesquisadoras(es) da UEPG com recorte em políticas de cotas

Título	Ano	Programa	Autor(a)	Orientador(a)	Link	tipo
Os cotistas negros na universidade: perfis e representações	2009	Programa de Pós-Graduação em Educação	Plá, Sabrina	Cerri, Luis Fernando	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/1278	DM
	2009	Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais Aplicadas	lensue, Geziela	Busato, Paulo Cesar	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/284	DM
Avaliação da política de cotas da UEPG: desvelando o direito à igualdade e à diferença	2012	Programa de Pós-Graduação em Educação	Souza, Andreiz a Cristina de	Brandalise, Mary ângela Teixeira	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/1329	DM
Representações de justiça dos alunos do 5º ano do curso de direito da UEPG a partir da análise do sistema de cotas raciais	2009	Programa de Pós-Graduação em Educação	Tavarnaro, Vanessa Gnata	Cerri, Luis Fernando	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/1286	DM
Discurso e poder: um olhar acerca das ações afirmativas na UEPG em 2013	2017	Programa de Pós - Graduação em Estudos da Linguagem	Quadros, Daiane Franciele Morais de	Jovino, Ione da Silva	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/2348	DM
Os caminhos das políticas para a população	2020	Programa de Pós-Graduação em Educação	Silva, Isis Tomasa	Nascimento, Maria Isabel Moura	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/3322	DM

negra no ensino superior: um estudo sobre a organização e a condução das ações afirmativas na Universidade Estadual de Ponta Grossa entre os anos 2013 a 2016						
Avaliação da política de cotas da UEPG: desvelando o direito à igualdade e à diferença	2016		Andreiza Cristina de Souza	Brandalise, Mary Ângela Teixeira	https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-40772016000200415&script=sci_arttext	Artigo
A política de cotas na UEPG: em busca da democratização da educação superior	2013	Programa de Pós-graduação em Educação PUC-PR	Krainski, Luiza Bittencourt	Ponce, Branca Jurema	https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/9762	DM
Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Federais e Estaduais (2013-2018)	2019				http://gema.iesp.uerj.br/levantamentos/politicas-de-acao-afirmativa-nas-universidades-federais-e-estaduais-2013-2018/	
Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Federais e Estaduais (2013-2018)	2019	Grupo de estudos interdisciplinares				

Percebe-se que há um foco de estudos pelos cursos de pós-graduação em Educação, Estudos da Linguagem e Ciências Sociais Aplicadas. A falta de trabalho nas outras áreas reitera o desinteresse e/ou invisibilidade em estudar e entender como as políticas sociais e desigualdades de raça, classe, etnia e gênero atravessam os cursos de formação superior e as profissões no nosso país.

3.3 Eixo 03: Leitura crítica da Resolução Univ.nº 17 de 09 de dezembro de 2013 que trata das cotas

Conforme o Plano de trabalho elaborado pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de cotas da UEPG, o Eixo 03 tinha como objetivo revisar a Resolução Univ. nº 17 de 2013 que trata das cotas.

Para tanto, num primeiro momento o grupo destacou os pontos da Resolução que consideravam que deveriam ser revisados.

Dessa forma, o grupo ponderou a necessidade de revisão do artigo primeiro da Resolução, o qual indica:

“Art. 1º Fica estabelecido que das vagas ofertadas nos Concursos Vestibulares para ingresso nos Cursos de Graduação Presenciais da Universidade Estadual de Ponta Grossa, serão reservadas, pelo sistema de cotas, por curso e turno, o percentual de 50% (cinquenta por cento) aos candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino embutindo, dentro deste percentual, 10% aos candidatos que se autodeclarem negros”.

O grupo indicou a necessidade de adequar esse percentual, uma vez que, a(o) candidata(o) negra(o) pode ser de escola pública ou privada, visto que por vezes há estudante negra(o) em escola privada, mas que é bolsista social, ou seja, consegue estar naquele espaço somente por ter uma bolsa. Sendo assim, a comissão julgou ser importante destinar um percentual para estudantes negras(os) independente do percurso escolar, tendo como parâmetro a Resolução CU nº008/2017 da UEL, a qual foi objeto de estudo do grupo.

Outro elemento a ser problematizado é a ideia da reserva de vagas para estudantes negras(os) de escola pública ser considerado uma subcota, aspecto que denota uma fragilização dessa reserva de vagas, a julgar que ao invés de ser reparatória, frente ao passado de violação de direitos que permeou realidade da população negra no Brasil, impõe uma duplo critério desnecessário, pois, além de negra(o), também que ser vulnerável economicamente, para não usar o termo “pobre”.

Como se pode observar no art. 1º da lei supracitada, estabelece-se uma reserva de vagas, ou seja, uma cota de no mínimo 50% das vagas das

universidades federais para estudantes oriundos/as de escolas públicas. Mais ainda, o seu art. 3º estabelece uma subcota para estudantes pretos/as, pardos/as, indígenas e com deficiência sobre a cota de 50% do art. 1º, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva a esses grupos na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição de ensino (BRASIL, 2012a). Por conseguinte, a lei e o sistema de cotas que a lei institui são, em primeiro lugar, para estudantes que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas. Somente num segundo momento, há “subcotas” para pessoas pretas, pardas, indígenas e com deficiência. Ou seja, o critério exclusivo para ser sujeito de direito desse sistema de cotas é ser estudante de escola pública. Se o/a estudante não for originário/a de escola pública ele/a não pode ser beneficiário/a do sistema de cotas estabelecido pela Lei nº 12.711/2012, mesmo sendo preto/a, pardo/a, indígena, deficiente e a sua família viver abaixo da linha da pobreza. (SANTOS, 2021, s/p.).

Na citação, SANTOS (2021) problematiza o conteúdo da Lei nº 12.711/2012, que num primeiro momento inclui estudantes de escola pública e depois insere a subcota para pessoas negras, na visão do autor esse tipo de normativa “[...] não é para incluir coletivamente estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas nas universidades federais, mas incluir significativamente estudantes provenientes de escolas públicas”. (SANTOS, 2021, s/p.). Tal aspecto impõe uma necessária e urgente reflexão acerca da concepção de inclusão de pessoas negras que se pretende adotar na UEPG. A concepção da subotas? Ou uma perspectiva ampliada que indique as cotas efetivamente para a população negra independente do percurso escolar?

O artigo segundo da Resolução Univ. 2013, também foi objeto de destaque:

Art. 2º *A declaração do candidato negro será feita em formulário próprio do qual constará a advertência de que a falsa declaração implicará a exclusão do processo de seleção, a impossibilidade de concorrer novamente às vagas reservadas ao sistema de cotas e o cancelamento de matrícula de eventual curso no qual tenha ingressado pelo sistema de cotas.*

Com intuito de evitar as fraudes e uso indevido das cotas raciais considerou-se relevante realizar bancas de heteroidentificação depois do vestibular/PSS, considerando a mesma como parte integrante do processo de matrícula.

O artigo quarto da Resolução Univ. 2013, também foi objeto de destaque no processo de leitura crítica, a redação do mesmo é a seguinte:

Art. 4º *Os percentuais aplicáveis ao Sistema de Cotas não contemplarão;*

I - os Processos Seletivos Seriadados – PSS, em todas as suas execuções em séries;

Considerando os apontamentos já realizados no Eixo 01, sobre o PSS, a Comissão reforça a necessidade de se contemplar reserva de vagas para o sistema de cotas no PSS, tendo em vista que sem essa reserva de vagas, os percentuais não são atingidos de forma coerente como indicam as Resoluções citadas e os atuais 50% não são contemplados.

No artigo quinto, onde diz:

Art. 5º *Será considerado estudante oriundo de Instituições Públicas de Ensino aquele que tenha cursado integralmente, e de forma exclusiva, o Ensino Fundamental e Médio em escola pública.*

A Comissão julgou ser pertinente destacar e complementar informando se está se referindo desde o primeiro ano do Ensino Fundamental (séries iniciais), visto a redação não ser clara quanto a esse aspecto.

Num segundo momento, o grupo do Eixo 3 deveria selecionar documentos de outras universidades públicas que pudessem embasar a construção da minuta da Política de Cotas da UEPG.

Nessa dinâmica, optou-se por estudar a Resolução CU nº008/2017 da UEL, resolução que está no anexo deste relatório e que serviu como fio condutor para construção da proposta da minuta.

3.4 Eixo 4: Construção de minuta para a nova versão da resolução

Conforme o Plano de trabalho elaborado pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de cotas da UEPG, o Eixo 04 tinha como objetivo construir minuta para a nova versão da Resolução a ser apresentada aos Conselhos superiores da UEPG. Para tanto se baseou na Resolução CEPE nº 031, de 19 de agosto de 2014, que estabelece o funcionamento da Comissão Permanente de Acompanhamento e

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Avaliação da Política de Cotas, na Resolução Univ. nº 17 de 09 de dezembro de 2013, que dispõe sobre a Política de Cotas da UEPG a partir de 2014.

A partir desses textos regulamentares foi necessária uma ampla pesquisa sobre as políticas de cotas em outras universidades estaduais, deste modo, as responsáveis pela proposição da redação da minuta participaram de eventos formativos sobre cotas, ações afirmativas e outros temas transversais.

Alguns dos eventos foram: “Comissões/bancas de Heteroidentificação: alguns pressupostos teórico-metodológicos - Módulo I: Conceitos Básicos sobre as relações raciais no Brasil Módulo II: Bancas de heteroidentificação: aspectos teórico-metodológicos Módulo III: Aspectos práticos para a realização de bancas de heteroidentificação na UEPG”, realizado em novembro de 2020; “Ações Afirmativas para indígenas e negros: possibilidades e desafios”, realizado no dia 5 de novembro de 2020; e “Saúde mental e atenção psicossocial a estudantes negras(os) e indígenas na pandemia”, realizado no dia 05 de março de 2021.

Além desse processo de pesquisa e capacitação, também foram utilizadas diversas legislações na construção da nova proposta de minuta, tais como, a Constituição Federal de 1988 que estabelece como objetivo fundamental do país a redução das desigualdades sociais, sob essa premissa, considera-se que a política de cotas se apresenta, como política pública efetiva capaz de contribuir para o alcance desse objetivo.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial de 1969, da qual o Brasil é signatário, também é um documento internacional a favor de ações afirmativas para o fim da discriminação racial.

Além disso, o julgamento do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF concluiu pela constitucionalidade das políticas de ações afirmativas.

O Estatuto da Igualdade Racial é lei federal que também prevê políticas públicas para atingir a igualdade.

A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 previu sistemas de reservas de vagas para as instituições federais, o que reflete a possibilidade de adoção desse sistema no âmbito estadual.

Ademais, a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial de 2003 prevê ações como as políticas públicas para atingir a igualdade.

O Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos de 2006 define a importância do acesso à educação superior, que essa educação deve valorizar as diferenças e promover o respeito entre as pessoas, para uma formação mais humana e cidadã.

Também o Plano Estadual para Educação em Direitos Humanos de 2015 reforça o princípio da igualdade e do respeito à diversidade, promovendo diálogos e ações para a igualdade racial.

Para as questões relativas às pessoas com deficiências, a LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 estabeleceu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, garantindo o direito à educação superior às pessoas com deficiências.

A lei estadual Lei 20443 - 17 de dezembro de 2020 prevê assim a reserva de 5% (cinco por cento) de vagas para pessoas com deficiência nas instituições de ensino superior e técnico do Estado do Paraná.

Cabe salientar que, na construção da redação da nova minuta, o eixo 04 estudou a Resolução nº 008/2017 do Conselho Universitário da UEL que, igualmente, é uma universidade estadual irmã da UEPG e prevê uma sistemática para as cotas de forma mais abrangente, do ponto da diversidade.

Disso posto, é possível observar que as cotas raciais são medidas jurídicas, são medidas constitucionais e, mais do que constitucionais, são medidas convencionais, porque elas estão em plena harmonia e são reconhecidas como totalmente adequadas não apenas ao nosso ordenamento constitucional, como aos tratados de Direitos Humanos, nos tratados internacionais que o Brasil subscreveu e ratificou de Direitos Humanos. Portanto, o Brasil assume um compromisso na ordem internacional dos direitos, isso significa que há compromissos jurídicos, compromissos vinculantes, cogentes e obrigatórios que não podem ser mais desrespeitados e que decorrem dos tratados Internacionais dos Direitos Humanos.

Como exposto, há vários tratados que falam do necessário estabelecimento de políticas, programas, ações afirmativas e de combate à discriminação, preconceito, a qualquer tipo de postura racista, qualquer tipo de postura imoral, anticientífica e injusta que trate um grupo racial e um grupo social acima dos demais ou que traga prejuízos a um grupo social ou a pessoas em função a sua cor, da sua raça.

Outro documento importante a ser pontuado e pouco conhecido é a Convenção Interamericana contra o racismo, contra a discriminação racial e outras formas de

tolerância. Esse documento é uma convenção internacional, a qual o Brasil ratificou e aderiu em maio desse ano (2021), há poucos meses que o Brasil ratificou esse conjunto de normas.

O Brasil ratificou e incorporou no seu ordenamento jurídico essa convenção com um status de constitucionalidade, portanto Senado Brasileiro e o Congresso Brasileiro aprovaram essa convenção com o mesmo rito, com o mesmo quórum e as mesmas formalidades previstas para as emendas constitucionais. Isso significa, na prática, que essa convenção tem peso de Constituição, de norma Constitucional. (COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS, 2021).

A convenção é considerada um tratado antidiscriminatório e mais do que antidiscriminatório, é antirracista, porque possui conteúdo normativo sob essa premissa e “recados” muito importantes para todo o agente público brasileiro, seja de qual esfera for, seja de que Poder for: Executivo, Legislativo, Judiciário ou até mesmo as instituições autônomas que coabitam em torno desses três poderes, como as universidades, o Ministério Público, Defensoria, autarquias e etc.

Essa convenção traz uma porção de normas, num primeiro momento expõe os motivos de sua existência, de forma aprofundada trabalha com diversas categorias antirracistas. Num segundo momento, aborda conceitos e definições sobre os tipos de racismo, tais como racismo institucional, racismo estrutural, racismo direto e racismo indireto.

Todos esses conceitos foram positivados e reconhecidos expressamente por essa norma constitucional, a Convenção Interamericana contra o racismo, e mais do que apenas conceituar esses fenômenos, a Convenção conceitua o que são as Ações Afirmativas, ela prevê expressamente as Ações Afirmativas como uma categoria jurídica que deve ser protegida, indica que as ações ou medidas afirmativas são aquelas adotadas com a finalidade de assegurar o gozo e exercício em condições de igualdade de um ou mais direitos humanos, bem como as liberdades fundamentais de grupos que requerem essa proteção.

A Convenção prevê as medidas de ações afirmativas e nessa perspectiva, cabe sublinhar que, juridicamente, as ações afirmativas são mais abrangentes e mais amplas que as cotas raciais, as cotas raciais são espécies das ações afirmativas.

Por conseguinte, há uma norma constitucional, que prevê a materialização de Ações Afirmativas como uma medida de justiça, uma medida aceita pelo direito, desde

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

que voltada a beneficiar, a compensar as injustiças históricas em prol de grupos comprovadamente ainda marginalizados, de grupos que sofram discriminação racial, que sofram algum tipo de prejuízo.

Desse modo, entende-se que, aqueles grupos que ainda vivenciam situações de prejuízo, situações de desvantagem em decorrência de determinadas condições, são grupos que têm que ser compensados e têm que ser alvo de circunstâncias sociais que lhe sejam favoráveis, para que, na prática, seja compensada essa desvantagem e seja alcançada uma situação mais igualitária possível.

Conseqüentemente, essas medidas de Ações Afirmativas observam e buscam concretizar o princípio jurídico da “**não discriminação**”. Não basta a igualdade perante a lei, é necessário que todas e todos tenham direitos a não serem discriminadas(os), discriminação no sentido amplo que a própria norma jurídica, a Convenção e a Constituição brasileira em vigência apresentam, nos termos de direito a não ser discriminados, tanto em relação ao racismo direto ou indireto, em relação a discriminação múltipla, em relação a discriminação institucional e a todo tipo de intolerância ou conjunto de atos, manifestações implícitos que implicam em rejeição ou tratamento diferente às pessoas ou grupos sociais.

Além de conceituar o que são as Ações Afirmativas, o artigo 5º da Convenção em tela afirma que os Estados que subscreveram e ratificaram esse documento – a exemplo do Brasil que ratificou em maio de 2021 com status de Norma Constitucional – devem se comprometer “[...] a adotar políticas especiais e Ações Afirmativas necessárias a assegurar o gozo ou exercício dos Direitos e Liberdades Fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo”. (CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA, 2021).

Ou seja, temos uma norma agora cogente, direta, mandatária determinando a adoção imediata por parte do Brasil das Ações Afirmativas e como consequência disso das cotas raciais.

Conclui-se, portanto, que as Ações Afirmativas e Cotas Raciais no ambiente universitário, especificamente no ambiente da UEPG, são ações jurídicas, são lícitas, são corretas e não ferem o princípio da igualdade, e, sobretudo, são necessárias e obrigatórias.

Por conseguinte, avança no sentido de debater se a UEPG deve ou não adotar cotas raciais, se deve substituí-las por cotas sociais, visto que esse tipo de discussão, de acordo com as normas jurídicas Constitucionais mais recentes, tornam as cotas raciais elemento de observância obrigatória.

Logo, parte-se do suposto de que a previsão de cotas raciais é uma lógica que deve estar presente na instituição, porém, não basta apenas a previsão de cotas raciais. É necessário que as cotas raciais sejam efetivas, eficazes, que sejam reavaliadas permanentemente, que sejam produzidas de maneira plural, por meio de um diálogo que espelhe os mais diferentes setores sociais, sobretudo, o movimento negro, e aqueles grupos que são marginalizados racialmente.

Esses indicativos estão previstos nas normas convencionais antirracistas e no ordenamento jurídico legal brasileiro, como o Estatuto da Igualdade Racial. O Estatuto faz essas previsões e, cabe enfatizar, que como já exposto, há resoluções e um conjunto de normas que trabalham com as cotas raciais sob a concepção de que as deixaram de ser normas programáticas, deixaram de ser meras recomendações e se tornaram políticas e observâncias obrigatórias.

Observados esses elementos e conteúdos normativos, cumpre ressaltar que a minuta foi apresentada e reformulada diversas vezes, conforme foram apresentando-se as demandas, críticas e necessidades, esse trabalho começou em 9 de março de 2021, com o primeiro contato com a minuta.

No dia 06 de abril foi realizada a primeira apresentação de proposta para mudança, por sua vez, no dia 20 de abril foi discutido sobre a possibilidade da banca de homologação e sobre as cotas para pessoas com deficiência.

No dia 18 de maio o grupo que ficou responsável pelo eixo 04 se reuniu para fixar alguns artigos e pensar as modalidades de cotas a serem inseridas.

No dia 25 de maio a minuta foi apresentada para toda a comissão, que colaborou para alguns ajustes de redação da minuta.

No dia 29 de junho a comissão se reuniu e debateu sobre a participação dos secundaristas nos processos de reserva de vagas.

No dia 26 de julho de 2021 o eixo determinou que a minuta estava madura para então ser escrito esse relatório e apreciado em reuniões ampliadas⁴ com CPS, PROGRAD e setores do conhecimento da UEPG.

3.5 Eixo 5 – Produção de dados acerca da realidade social e do perfil de estudantes cotistas.

No eixo 05, foi estabelecido que seria definida uma metodologia para aproximação da realidade social e do perfil de estudantes cotistas. Para tanto foram estabelecidas duas frentes de trabalho: 1) Construção de formulário, usando *google forms* contendo roteiro de questões que tinha a finalidade de produzir perfil de estudantes cotistas da UEPG e 2) Construção de formulário, usando *google forms* contendo roteiro de questões que tinha a finalidade de abordar estudantes secundaristas de escolas públicas e privadas de Ponta Grossa e região.

4.5.1 Construção de formulário, usando *google forms* contendo roteiro de questões que tinha a finalidade de produzir perfil de estudantes cotistas da UEPG.

O formulário foi estruturado em três seções, a primeira seção foi direcionada para questões referentes às condições sócio-econômicas das(os) discentes. A seção posterior visava conhecer aspectos alusivos à vida acadêmica das(os) respondentes, e a terceira seção buscou coletar dados referentes às cotas.

O formulário ficou disponível entre os dias 19 de abril de 2021 até o dia 11 de agosto de 2021, obteve um total de 470 respostas.

Tabela 7 : Faixa etária das(os) respondentes

Faixa etária	Nº de respostas	Porcentagem
Entre 16 a 20 anos	149	31,7
Entre 21 a 24 anos	226	48,1
Entre 25 a 30 anos	64	13,6
Entre 31 a 34 anos	9	1,9

⁴ Reuniões ampliadas realizadas conforme cronograma constante na introdução desse relatório.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Entre 35 a 40 anos	15	3,2
Entre 41 a 44 anos	2	0,4
Entre 45 a 50 anos	0	0
Acima de 50 anos	5	1,1
Total	470	100

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 8: Autodeclaração étnico-racial

Identificação étnico-racial	Número de respostas	Porcentagem
Preta (o)	37	7,90%
Branca (o)	347	73,80%
Indígena	5	1,10%
Amarela (o)	2	0,40%
Parda (o)	74	15,70%
Prefiro não responder	5	1,10%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 9: Identidade de gênero

Gênero	Número de respostas	Porcentagem
Feminino	286	60,90%
Masculino	182	38,70%
Não-binário	2	0,40%

Prefiro não responder	0	0%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 10: Possui deficiência

Tipo de deficiência	Número de respostas	Porcentagem
Auditiva	0	0
Motora	1	1%
Visual	1	1,00%
Cognitiva	5	0,20%
Não possuo deficiência	463	98,50%
Total	470	100%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 11: Possui filhas(os)

Possui filhos	Número de respostas	Porcentagem
Não	416	88,50%
Sim	54	11,50%
Total	470	100%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 12: Filhas(as) menores de 18 anos

(continua)

Número de filhos menores de idade	Número de respostas	Porcentagem
Um	33	7%
Dois	12	2,60%
Três	2	0,40%
Quatro	1	0,20%
Cinco ou mais	1	0,20%
Não tenho filhos	421	89,60%
Total	470	100%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 13: Pessoas com quem reside

Com quem reside	Número de respostas	Porcentagem
Pais	193	41,10%
Apenas com a mãe	41	9,10%
Apenas com o pai	3	0,60%
Mãe e irmãos	62	13,20%
Pai e irmãos	6	1,30%
Avô/Avó	7	1,50%
Tia/Tio	3	0,60%
Cônjuge, companheira/o, namorada/o	82	17%
Amigos	23	4,9%

Sozinha/o	50	10,60%
Total	470	100%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 14: Possui inscrição no CadÚnico

Inscrito no Cadastro Único do Governo Federal	Número de respostas	Porcentagem
Sim	194	41,30%
Não	276	58,70%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 15: Renda mensal

Renda Mensal por pessoa na família	Número de respostas	Porcentagem
Mais de 3 salários mínimos (+R\$ 3,330"	39	8,30%
De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 2,220 até R\$3,330)	49	10,40%
De 1 a 2 salários (R\$1,1000 até R\$2,200)	253	53,30%
De meio salário mínimo até 1 salário mínimo (R\$ 550,00-R\$1,100)	94	20%
De um quarto até meio salário mínimo (R\$ 225,00-R\$ 550,00)	27	5,70%
Menos de um quarto do	1	0,20%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

salário mínimo		
Renda zero	7	1,40%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Mais da metade das(os) respondentes tem renda média de 1 a 2 salários mínimos e 20% afirma tem renda de meio salário mínimo a 1 salário, esses dados evidenciam uma situação sócio econômica que podem indicar situação de vulnerabilidade econômica, impondo a necessidade desses estudantes acessarem a política de assistência estudantil da instituição para poder permanecer no processo acadêmico.

Tabela 16: Escolaridade dos pais

Escolaridade dos pais	Mãe	Pai
Ensino Fundamental I	37	36
Ensino Fundamental I incompleto	86	76
Ensino Fundamental I em andamento	0	0
Ensino Fundamental II	21	25
Ensino Fundamental II incompleto	49	59
Ensino Fundamental II em andamento	0	0
Ensino Médio	160	165
Ensino Médio incompleto	40	38
Ensino Médio em andamento	1	1

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Ensino Superior	25	26
Ensino Superior incompleto	11	6
Ensino Superior em andamento	8	4
Pós Graduação/especialização	24	9
Pós Graduação/especialização incompleta	0	0
Pós Graduação/especialização em andamento	0	3
Pós graduação/mestrado	0	1
Pós Graduação/mestrado em andamento	1	0
Sem escolaridade	7	21
Total	470	470

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

As respostas constantes na tabela 14 consistem em respostas de uma questão de múltipla seleção, conseqüentemente, obteve um número superior a 470 respostas, entretanto, apenas 361 acadêmicos responderam essa questão.

Tabela 17: Parentes que cursaram universidade

Parentes que cursaram uma universidade	Número de respostas
Irmãos (as)	172
Avô/Avó	6

Tios ou tias	120
Primos (as)	237
Total	535

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 18: Trabalha no momento

Trabalha no momento	Número de respostas	Porcentagem
Sim	230	48,70%
Não	240	51,30%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Quase metade das(os) estudantes cotistas, que responderam ao formulário, afirmam estar trabalhando e, como é possível visualizar na tabela 16, a renda adquirida por meio do trabalho subsidia os estudos e também corrobora na manutenção da família, portanto, a ausência dessa renda provoca impactos na permanência desses estudantes.

Na tabela 19, a pergunta permitia mais de uma resposta, por isso o número de respostas ultrapassa os 470.

Tabela 19: Impacto do trabalho e permanência estudantil

Como o trabalho impacta no processo de permanência e rendimento nos estudos acadêmicos	Respostas
O trabalho fornece recurso financeiro para manutenção na universidade	60
O trabalho fornece recurso financeiro para manutenção da minha família e manutenção na universidade	88

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

A dedicação ao trabalho em tempo integral afeta no tempo dedicado aos estudos	93
A dedicação ao trabalho não afeta a dedicação ao tempo de estudos	57
Não se aplica	256
Total	554

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Na tabela 20, a pergunta permitia mais de uma resposta, por isso o número de respostas ultrapassa os 470.

Tabela 20: Desemprego e permanência estudantil

No caso de não estar trabalhando, como essa condição afeta você	Respostas
Interfere nas minhas relações interpessoais	109
Interfere na minha saúde mental e na saúde emocional	98
Interfere na manutenção da família	210
Interfere na permanência na Universidade	138
Não interfere	12
Não se aplica	116
Total	683

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Observa-se, mediante as respostas da tabela 21, que o fato de não possuir uma renda fixa, derivada de uma relação de trabalho pode afetar a permanência estudantil e, inclusive, nas relações interpessoais e saúde mental.

Tabela 21: Pessoas que residem com estudante e que possui renda fixa

Residentes que possuem renda fixa	Número de respostas
Pai	196
Mãe	202
Cônjuge, companheira (o), namorada (o)	64
Irmãs (os)	66
Tia (o)	9
Avô/Avó	9
Amigos	12
Somente você	46
Não se aplica	41
Total	645

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 22: Uso de transporte público

Transporte Público	Respostas	Porcentagem
Sim	293	62,30%
Não	177	37,70%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 23: Pagamento do transporte público

Modalidade de pagamento	Respostas	Porcentagem
Passe livre	43	9,10%
Meia passagem	281	59,80%
Cartão trabalhador	146	31,10%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 24: Tempo de conclusão do ensino médio

Há quanto tempo concluiu o ensino médio?	Respostas	Porcentagem
0-1 ano	36	7,70%
2-3 anos	158	33,60%
4-5 ano	119	25,30%
6 anos ou mais	157	33,40%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 25: Turno em que concluiu ensino médio

Em que turno concluiu o ensino médio?	Respostas	Porcentagem
Matutino	308	65,70%
Noturno	83	17,60%
Vespertino	25	5,30%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Integral	50	10,60%
Ensino à distância	1	0,20%
CEEBJA/ENEM	2	0,40%
Não se recorda	1	0,20%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 26: Estudantes que fizeram cursinho pré-vestibular

Você fez algum cursinho Pré vestibular?	Respostas	Porcentagem
Sim	234	49,80%
Não	236	50,20%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Os dados constantes na tabela 27 indicam que, 90% das(os) respondentes ingressaram na UEPG por meio da cota social, ou seja, destinadas para estudantes oriundas (os) de escola pública.

Tabela 27: Forma de ingresso na UEPG

Forma de ingresso na UEPG	Respostas	Porcentagem
Cota para estudantes oriundos da escola pública	424	90,20%
Cota para estudantes	46	9,80%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

negras e negros oriundos da escola pública		
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 28: Turno do curso de graduação

Turno do curso de graduação	Respostas	Porcentagem
Matutino	37	7,90%
Vespertino	17	3,60%
Noturno	213	45,30%
Integral	203	43,20%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 29: Ano que está cursando a graduação

Ano de graduação	Respostas	Porcentagem
Primeiro	144	30,60%
Segundo	104	22,10%
Terceiro	77	16,50%
Quarto	103	21,90%
Quinto	42	8,90%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 30: Estágio remunerado

Exerce estágio remunerado	Respostas	Porcentagem
Sim	81	17,20%
Não	389	82,80%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 31: Local onde realiza estágio

Órgão/Instituição onde se é realizado o estágio	Respostas	Porcentagem
Empresa privada	37	7,90%
Órgão vinculado ao Governo Federal	7	1,50%
Órgão vinculado ao Governo Estadual	23	4,90%
Órgão vinculado ao Governo Municipal	14	3,00%
Não se aplica	389	82,70%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 32: Conhecimento sobre a PRAE

Em caso de não ser calouro(a): conhece a Pró -Reitoria de Assuntos Estudantis da UEPG?	Respostas	Porcentagem
Sim	330	70,20%
Não	140	29,80%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 33: Atendimento recebido na PRAE

Foi atendido por um desses serviços/bolsas constantes na Política de Assistência Estudantil da UEPG via PRAE?	Respostas	Porcentagem
Atendimento educacional especializado	2	0,70%
Auxílio emergencial	23	8,20%
Bolsa permanência	14	5,00%
Casa do estudante	1	0,40%
Cesta Básica	0	0,00%
Empréstimo de equipamentos	18	6,40%
Programa de tutoria discente	2	0,70%
Desconto ou isenção no restaurante	171	61,10%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

universitário		
Não recebi nenhum benefício	49	17,50%
Total	280	100,00%

Fonte: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 34: Acesso a serviços da política de assistência social local

Foi atendido por um desses serviços/benefícios constantes na Política de Assistência Social do seu município durante o contexto da pandemia?	Respostas	Porcentagem
Auxílio emergencial do Governo Federal	203	88,3
Auxílio "Comida Boa" do governo do estado do Paraná	8	3,5
Auxílio Municipal	1	0,4
Cesta básica do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS)	3	1,3
Cesta básica de instituição de assistência	1	0,4
Benefício Programa Bolsa Família	8	3,5
Tarifa social de Energia elétrica	6	2,6
Vale gás do Governo	0	0

Federal		
Total	230	100

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 35: Acesso a bolsa estudantil

Está recebendo bolsa vinculada à UEPG	Respostas	Porcentagem
PIBIC	27	29%
Extensão	15	16,10%
Monitora	3	3,20%
Tutoria	4	4,30%
Santander	1	1,10%
Estágio remunerado vinculado à UEPG	24	25,80%
PIBID	0	0
Residência pedagógica	5	5,40%
Fundação Araucária	12	12,90%
Universidade Sem Fronteiras	2	2,10%
Total	93	100%

Fonte: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 36: Auxílio recebido pela PRAE durante ensino remoto

Auxílio da PRAE cedido aos alunos para a manutenção durante o ensino remoto	Respostas	Porcentagem
Sim, notebook	14	3%
Sim, smartphone	6	1,20%
Sim, tablet	4	0,80%
Sim, cessão de créditos e/ou pacote de dados	1	0,20%
Não se aplica	445	94,70%
Total	470	100%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 37: Acompanhamento de atividades remotas

Acerca do Ensino Remoto, assinale a modalidade que está conseguindo acompanhar?	Respostas	Porcentagem
Ensino remoto como um todo(aulas síncronas e assíncronas	291	64,50%
Somente aulas síncronas	17	3,80%
Somente aulas assíncronas	79	17,50%
Não estou conseguindo acompanhar	64	14,20%
Total	451	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 38: Dificuldades para acompanhar ensino remoto

Dificuldades encontradas no ensino remoto	Respostas
Nenhuma	20
Adaptação ao ensino remoto, muitas atividades, sobrecarga com atividades	87
Concentração, aprendizado, foco, constância	68
Falta de estrutura adequada	54
Falta de socialização	9
Conciliar rotinas domésticas, de trabalho e pessoal com a rotina acadêmica	27
Desmotivação	13
Problemas relacionados à saúde mental	28
Problemas com professores	23
Total	329

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 39: Conhecimento sobre a temática das cotas na UEPG

Como teve conhecimento sobre as cotas	Respostas
Jornal	21
Rádio	7
Mídias sociais	90
TV	33
Escola onde cursou o ensino médio	284

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Por meio de amigos, parentes, etc	126
Outras formas	77
Total	638

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 40: Preconceito na UEPG

Considerando o período de inserção na universidade, sofreu algum ato discriminatório por parte da comunidade universitária por ser aluna(o) cotista (cota racial e cota pública)	Respostas	Porcentagem
Sim	37	7,90%
Não	433	92,10%
Total	470	100,00%

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

No formulário havia uma questão que se referia sobre o impacto de atos discriminatórios na permanência dentro da universidade: 09 estudantes relataram que não houve impacto; 12 relataram os casos de discriminação; 03 afirmaram que não afetou a permanência, mas sim a autoestima; 02 relataram outras formas de discriminação (por idade e por saúde mental); 05 fizeram sugestões sobre como a PRAE pode auxiliar e 11 responderam “não se aplica”. Totalizando 42 respostas.

Sugestões:

- Realização de campanhas ou ações que visem a conscientização sobre a importância das cotas
- Promoção de curso político que vise a conscientização da comunidade interna
- Desenvolver e potencializar políticas de permanência, fortalecer o debate anti-racista e punir severamente
- Orientar sobre as políticas de cotas aos alunos
- Divulgação nas redes televisivas, mídias sociais, etc
- Levar as informações sobre os auxílios da PRAE às escolas públicas.

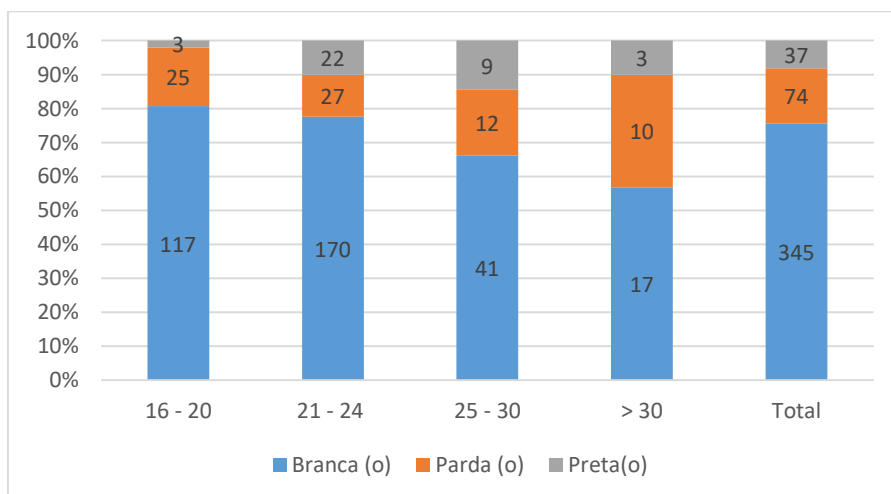
- Mostrar como as cotas são uma ferramenta política para a transformação da realidade
- Fazer fóruns, reuniões, palestras nos colégios públicos da cidade. Promover o debate entre os alunos secundaristas.

Na sequência apresenta-se os dados referentes à mesma consulta, entretanto com cruzamento de dados, os quais a Comissão julgou ser pertinente realizar.

Para a leitura do referido cruzamento, é importante realizar as seguintes observações:

1. As faixas etárias acima de 30 foram juntadas em uma única classe;
2. Os respondentes na identificação étnico-racial: indígena (5), amarela (2) e prefiro não responder (5) foram excluídos da análise;
3. Os dois respondentes de gênero não-binário foram excluídos da análise;
4. Renda tem muitas categorias de resposta, portanto não foram realizados os cruzamentos;
5. Questões com muitas respostas não fiz cruzamento de dados;
6. Ao analisar renda 2 foram excluídos “somos autônomos” e “trabalha com agricultura”.

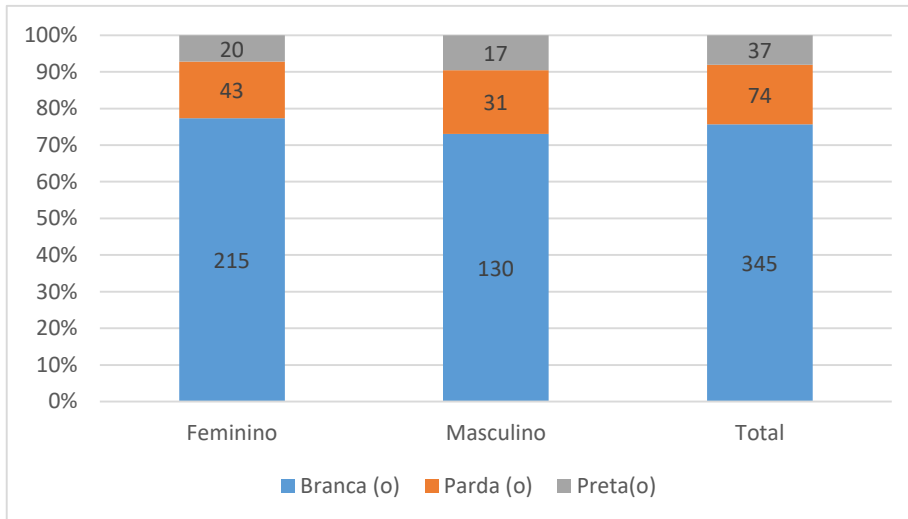
Gráfico 9: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por idade



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airon Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,001$) indica que há associação entre a identificação étnico-racial e a idade dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a 0,212.

Gráfico 10: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por gênero



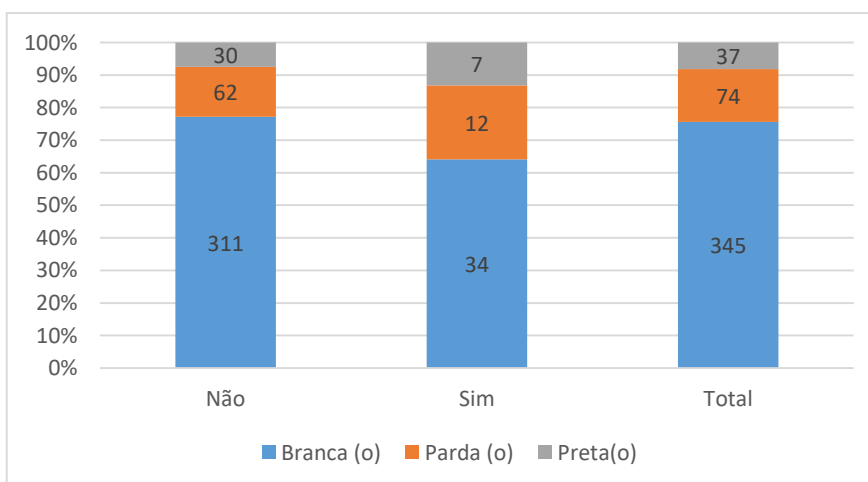
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,532$) indica que não há associação entre a identificação étnico-racial e a idade dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a $0,0525$.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas

Gráfico 11: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por ter filhos



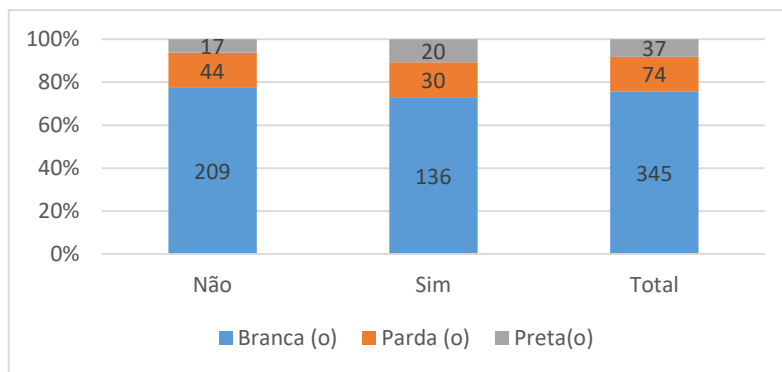
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,106$) indica que não há associação entre a identificação étnico-racial e ter filhos dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a $0,0987$.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas.

Gráfico 12: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por estar inscrito no CadÚnico



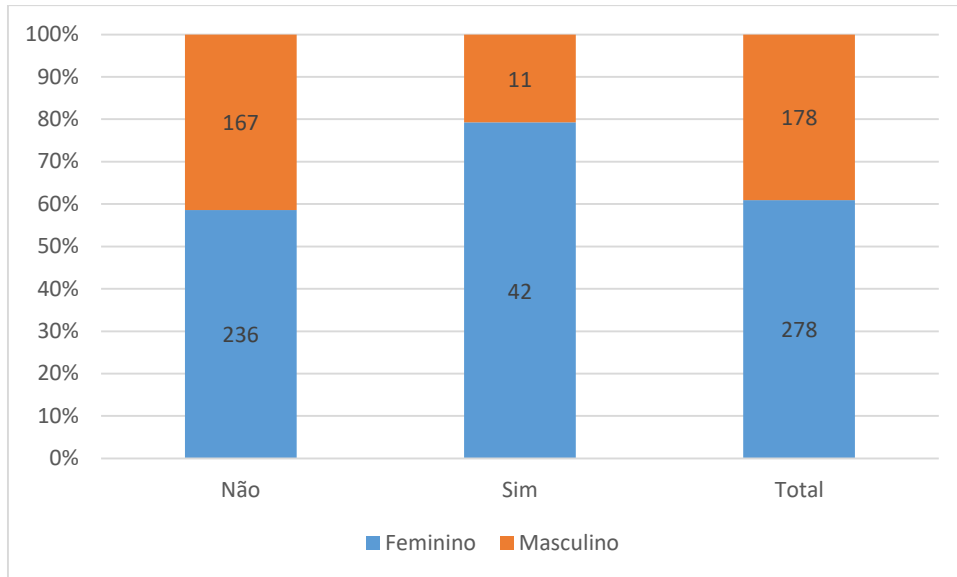
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,227$) indica que não há associação entre a identificação étnico-racial e estar inscrito no CadÚnico dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a $0,0804$.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas.

Gráfico 13: Distribuição de frequências do gênero por ter filhos



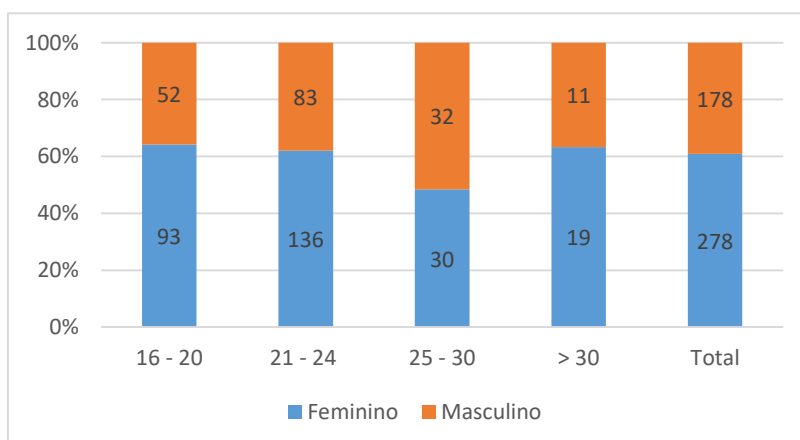
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,006$) indica que há associação entre gênero e ter filhos dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a 0,135.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas.

Gráfico 14: Distribuição de frequências do gênero por idade



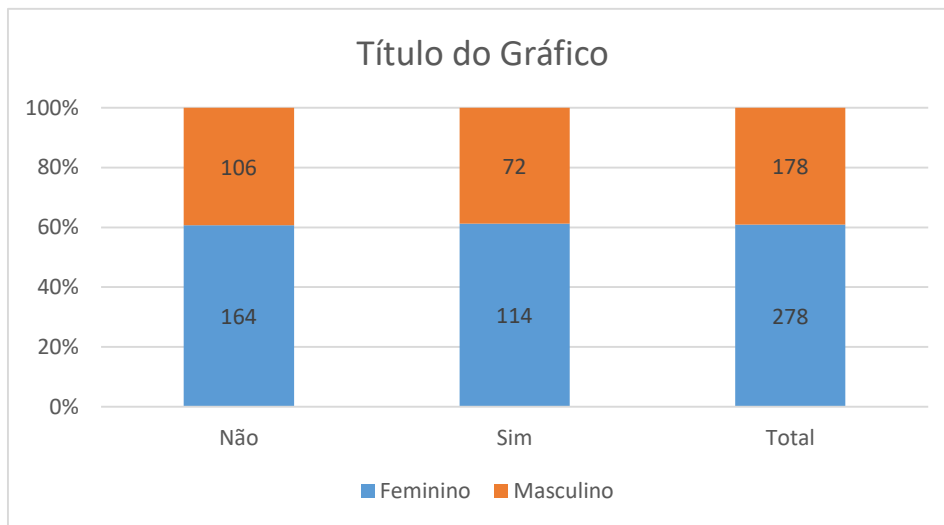
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,177$) indica que não há associação entre gênero e idade dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a $0,177$.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas.

Gráfico 15: Distribuição de frequências do gênero por estar inscrito no CadÚnico



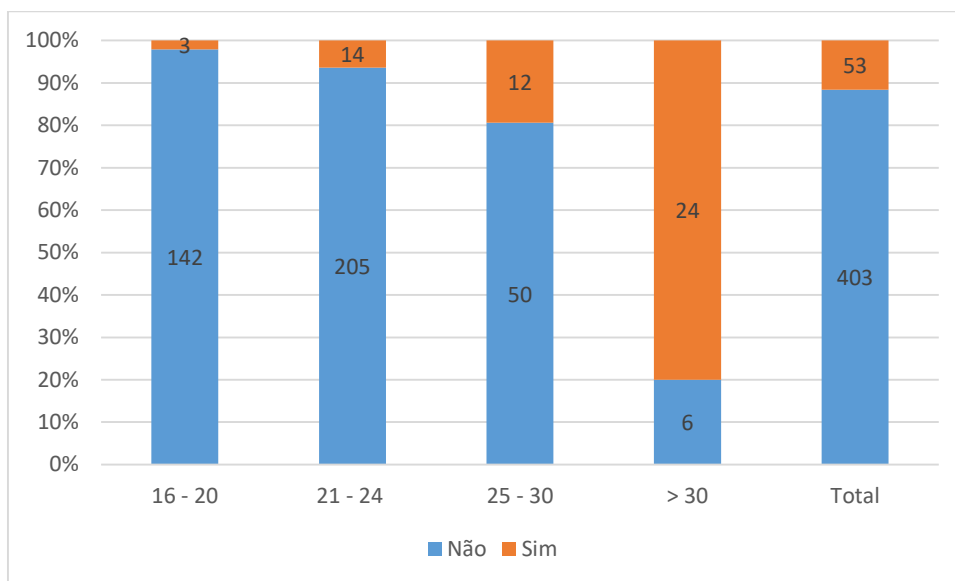
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,984$) indica que não há associação entre o gênero e estar inscrito no CadÚnico dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a $0,0804$.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas.

Gráfico 16: Distribuição de frequências de ter filhos por idade



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p < 0,001$) indica que há associação entre gênero e idade dos alunos respondentes. Temos $n=456$ e coeficiente de contingência igual a 0,177.

Hipótese nula: as variáveis não estão associadas.

Hipótese alternativa: as variáveis estão associadas.

4.5.2 Construção de formulário, usando *google forms* contendo roteiro de questões que tinha a finalidade de abordar estudantes secundaristas de escolas públicas e privadas de Ponta Grossa e região.

As questões elaboradas buscaram pesquisar o perfil de estudantes secundaristas que ainda não estão na Universidade e também pesquisar qual o perfil de estudantes secundaristas que poderiam ingressar na UEPG pela política de cotas.

Cabe salientar que os dados gerados serão utilizados pela PRAE (Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis) UEPG para orientar a Política de Cotas da UEPG e eventualmente podem ser utilizados em publicações relativas a essa política.

Em relação a identificação étnico-racial, como você se autodeclara? Segundo categorias do IBGE.

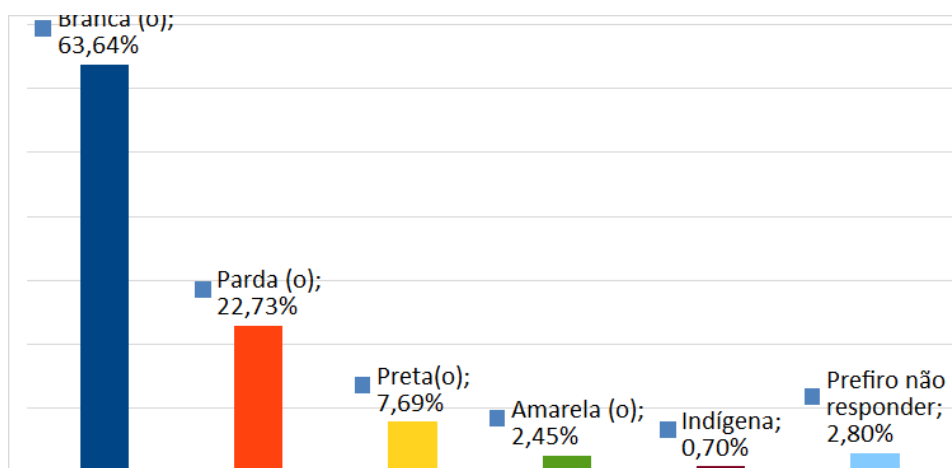
As distribuições segundo a identificação étnico-racial estão apresentadas na tabela 41 e gráfico 17.

Tabela 41: Distribuição de frequência segundo a identificação étnico-racial.

Identificação étnico-racial autodeclarada	Frequência
Branca (o)	182
Parda (o)	65
Preta(o)	22
Amarela (o)	7
Indígena	2
Prefiro não responder	8
Total	286

FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

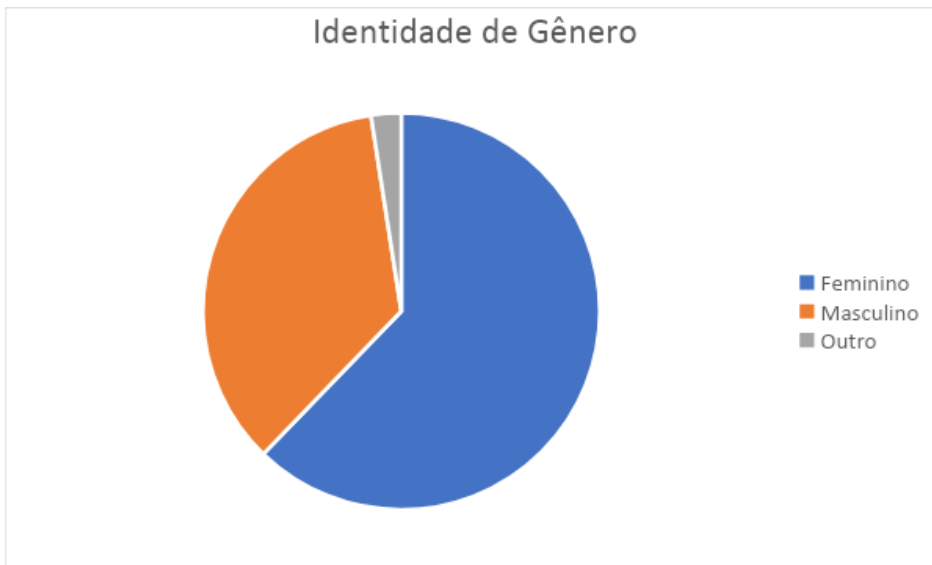
Gráfico 17: Distribuição de frequência segundo a identificação étnico-racial.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

As análises levando em consideração a identidade de gênero optou-se em juntar as respostas em três categorias (Feminino, Masculino e Outro) (Figura 2) por algumas opções terem frequências baixas e manter o total anonimato dos respondentes. Para essa questão obteve-se como resposta: Feminino (178), Masculino (101), Gênero-fluido (2), Não-binário (1), Homossexual (1), Xre 300(1) e Prefiro não responder (2).

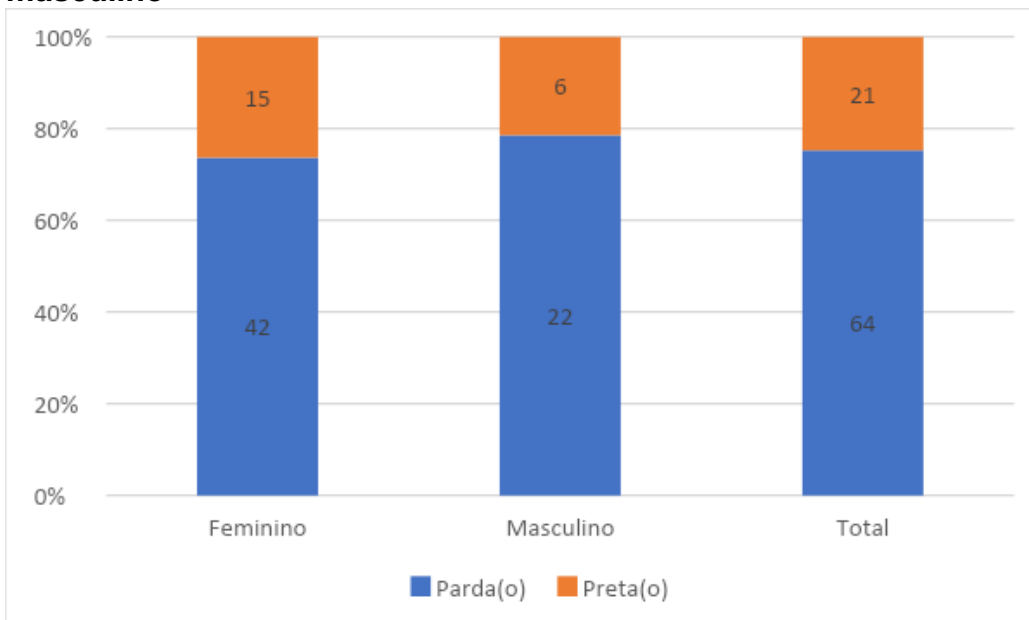
Gráfico 18: Percentuais segundo a identidade de gênero.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
 Dados organizados pela Comissão

Os resultados do recorte das pessoas que se declaram pretas ou pardas em relação por gênero feminino e masculino estão no gráfico 19.

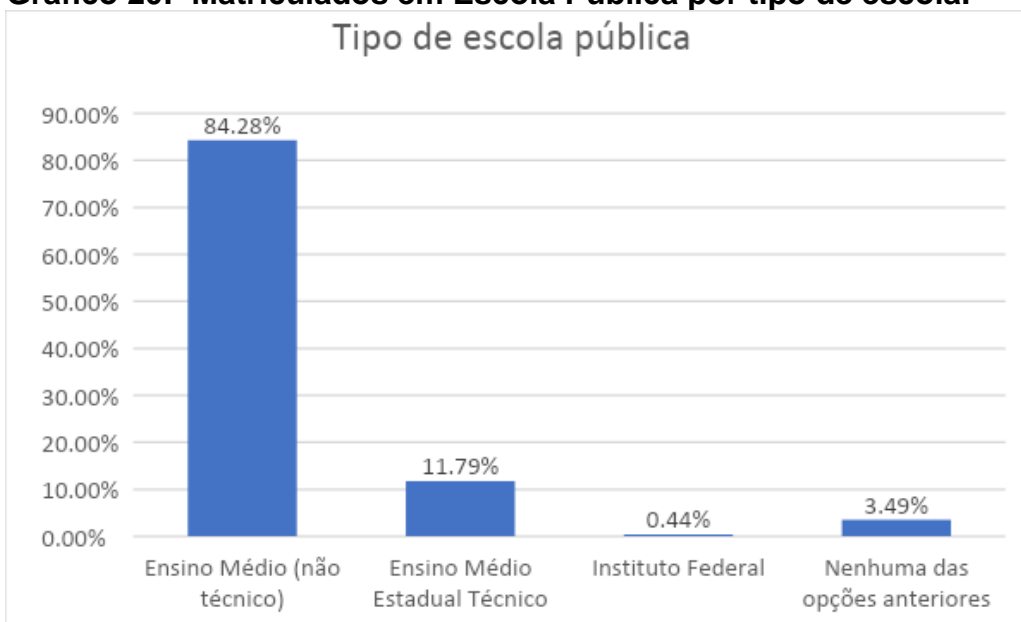
Gráfico 19: Distribuição das pessoas pretas e pardas por gênero feminino e masculino



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
 Dados organizados pela Comissão

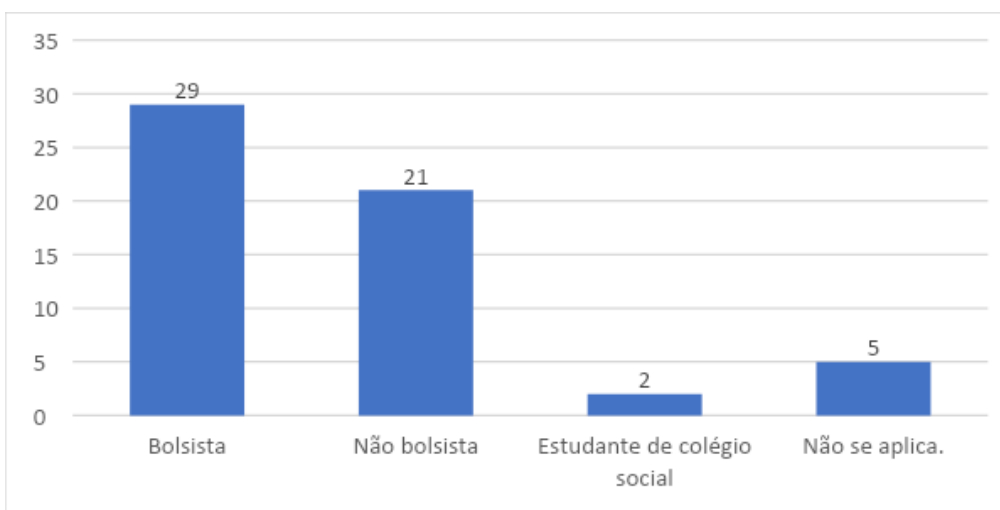
Sobre a caracterização da escola: 229 (80,1%) são de Escola Pública e 57 (19,9%) de Escola Privada. Dos matriculados em Escola Pública a Figura 3 mostra os percentuais por tipo de escola pública de Ensino Médio. As frequências da condição dos matriculados no Ensino Médio em escola privada estão representadas no gráfico 20.

Gráfico 20: Matriculados em Escola Pública por tipo de escola.



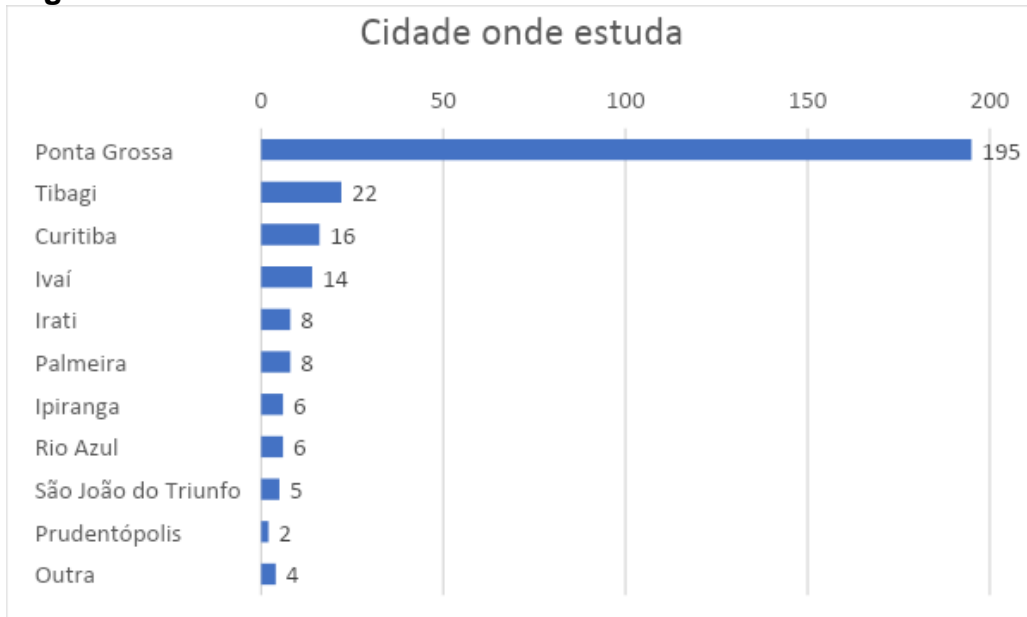
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Gráfico 21: Frequências da condição dos matriculados no Ensino Médio em escola privada.



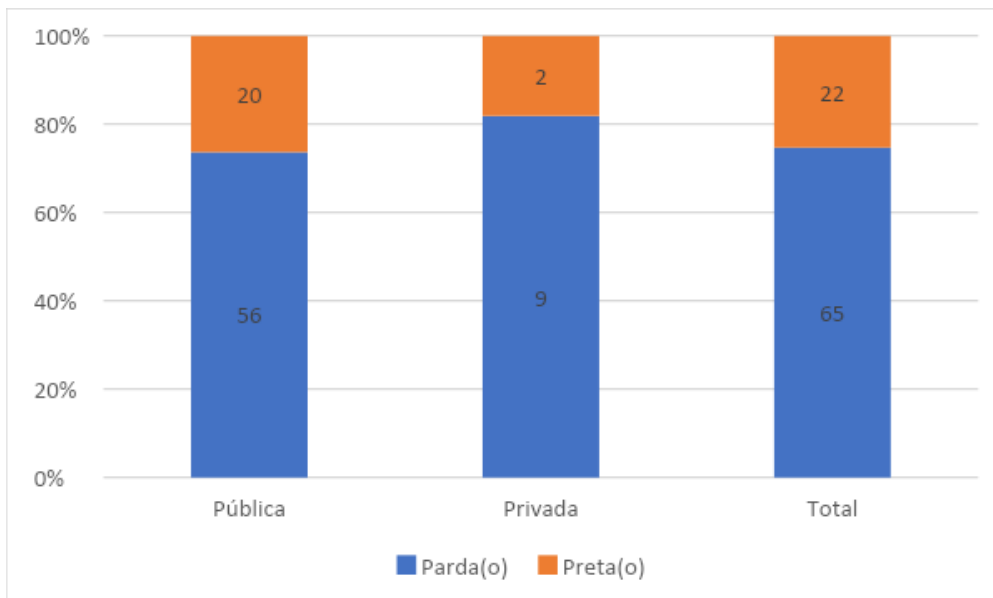
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Gráfico 22: Distribuição de frequências dos matriculados no Ensino Médio segundo a cidade onde estuda



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Gráfico 23: Distribuição das pessoas pretas e pardas por tipo de escola (pública ou privada).



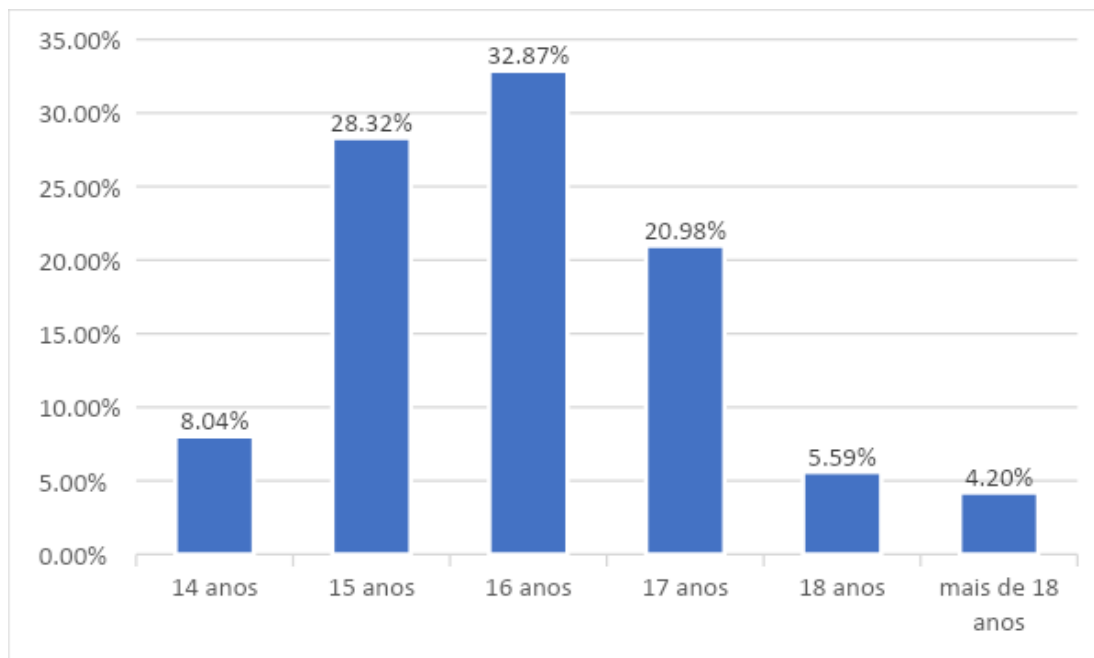
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Tabela 42: Idade dos estudantes matriculados.

Idade	Frequência
14 anos	23
15 anos	81
16 anos	94
17 anos	60
18 anos	16
mais de 18 anos	12
Total	286

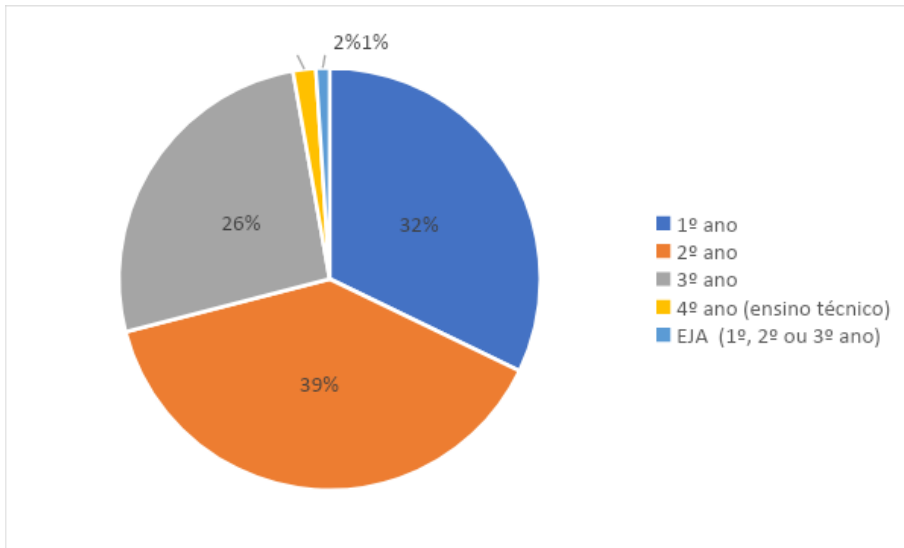
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Gráfico 24: Distribuição de frequências da idade dos estudantes matriculados.



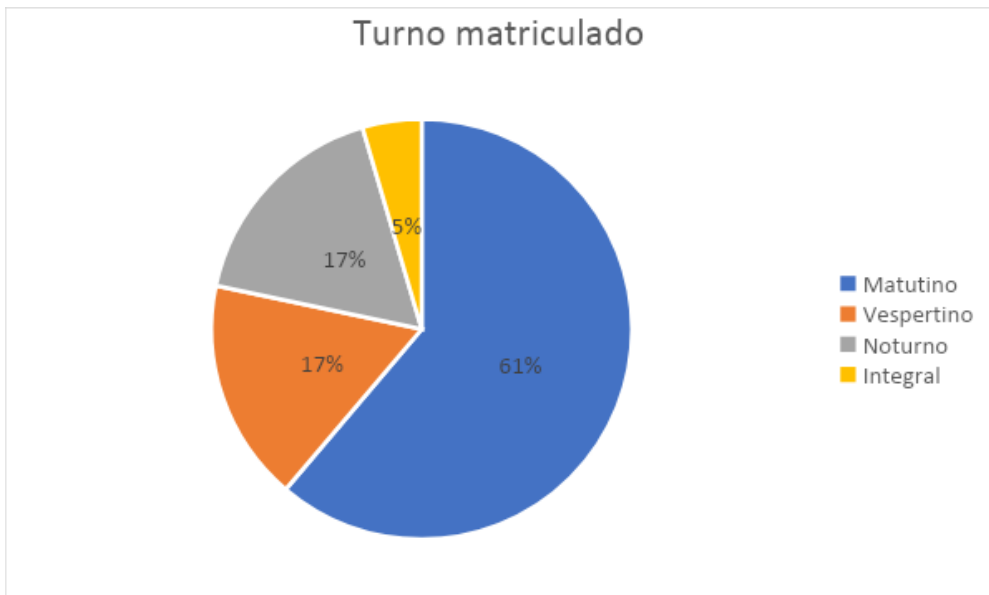
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Gráfico 25: Distribuição de frequências em relação ao ano do Ensino Médio que está cursando



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Gráfico 26: Distribuição de frequências em relação ao turno em que o estudante está matriculado.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

Pessoas matriculadas que informaram alguma deficiência

Ao todo 14 estudantes afirmaram que possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 4,9% do total dos respondentes.

Quanto ao tipo de deficiência:

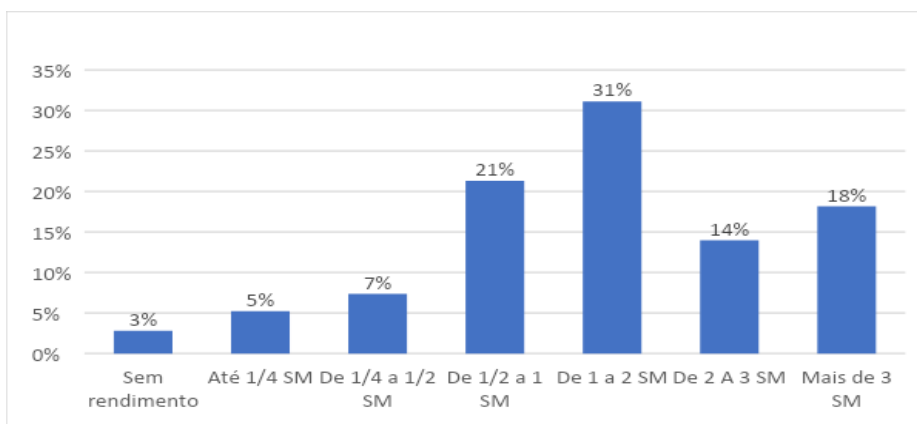
- 9 pessoas têm deficiência visual
- 1 pessoa tem deficiência motora
- 1 pessoas é autista
- 1 pessoas tem deficiência física
- 1 pessoas tem TDAH
- 1 pessoas tem diabetes juvenil hipotireoidismo espectro autista.

Das(os) 286 respondentes, 11 (3,85%) afirmaram que têm filhos, quanto ao perfil, todos os filhos são de escola pública, sendo 7 do gênero feminino (uma de 15 anos, três com 17 e três com mais de 18) e 4 do masculino (um de 17 anos e os demais com mais de 18).

Quanto a identificação étnico-racial dos filhos seis se autodeclararam branca(o) e cinco parda(o).

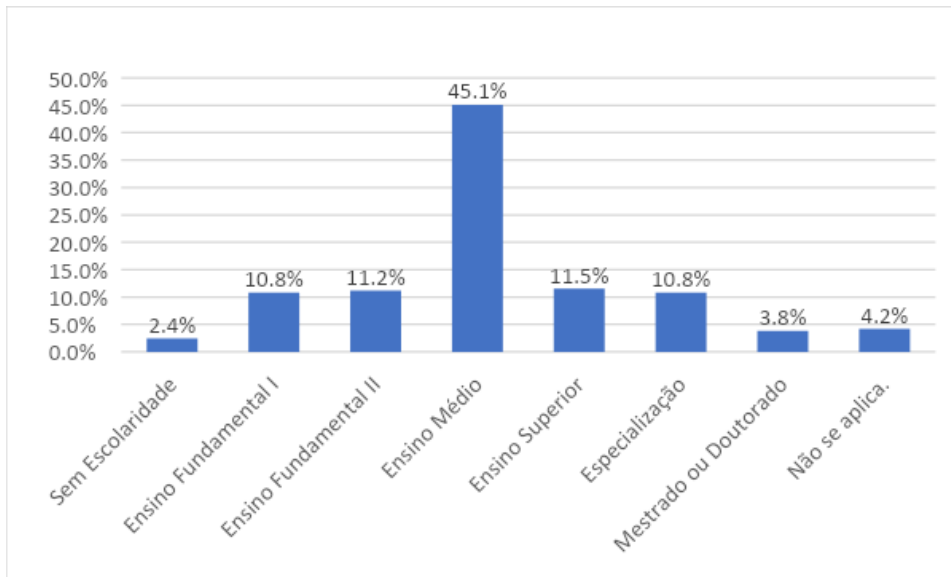
Quanto a residência: afirmam residir com a esposa/esposo/companheiro/companheira/namorada/namorado e as demais um reside com pai e mãe, uma com mãe e irmãos(ãs) e uma com avó/avô.

Gráfico 27: Distribuição de frequências da renda média, em Salários Mínimos (SM) por pessoa da família.



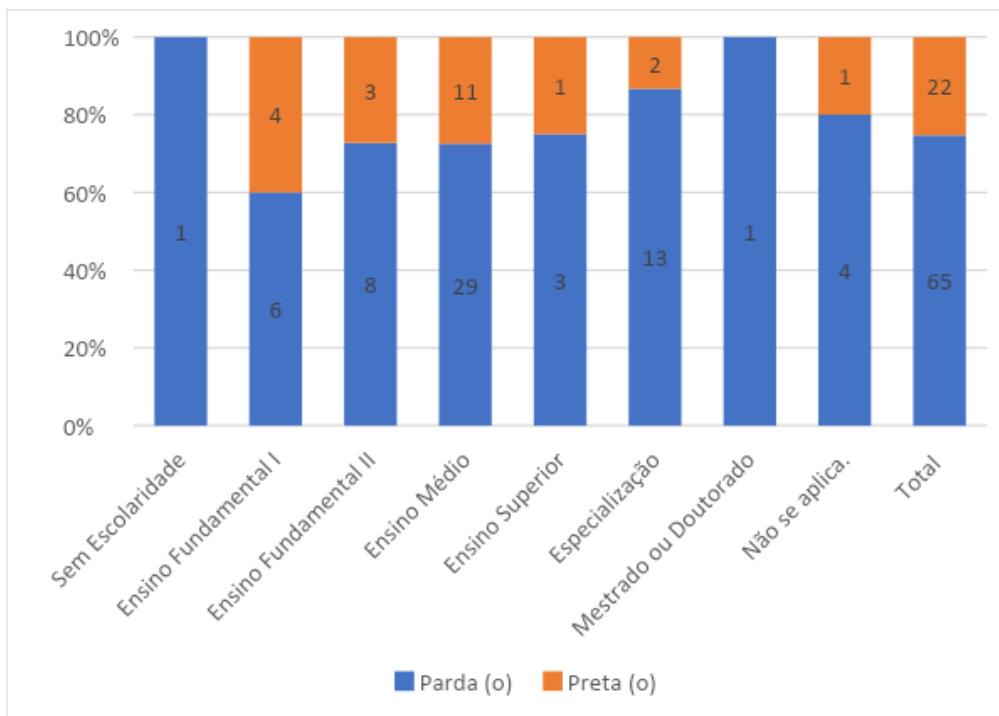
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Gráfico 28: Distribuição de frequências da escolaridade do responsável.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

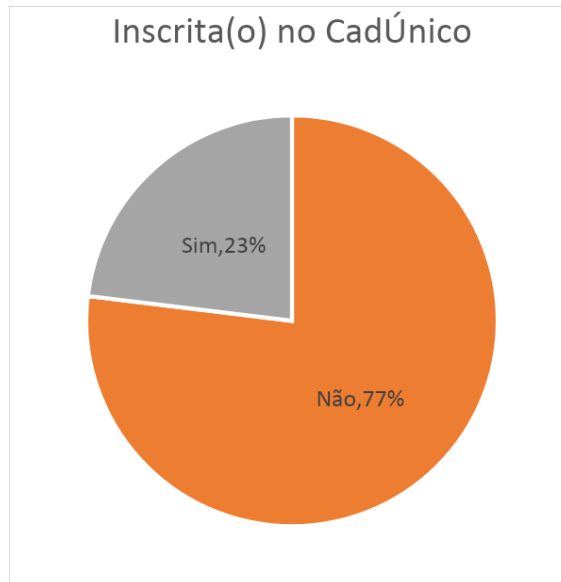
Gráfico 29: Distribuição das pessoas pretas (22) e pardas (65) por escolaridade do responsável.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Pessoas matriculadas inscritas no CadÚnico do Governo Federal (Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal).

Gráfico 30: Inscritas/os no CadÚnico.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

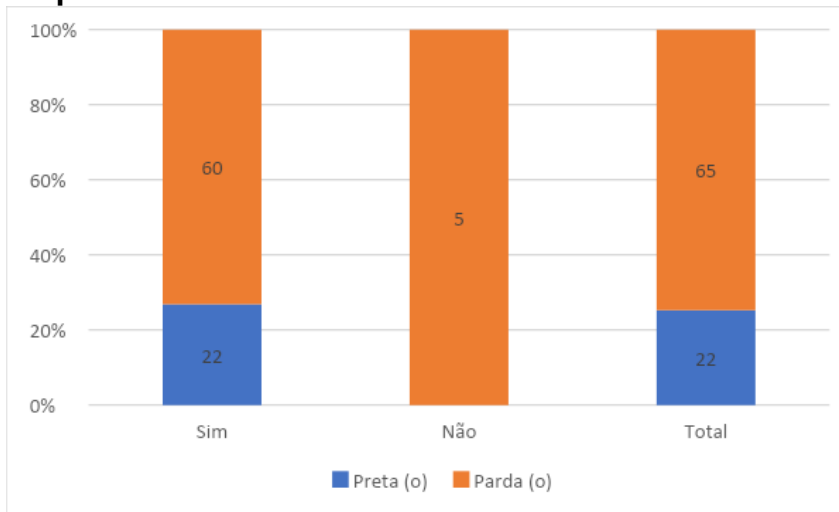
Na questão que se refere ao estudo e trabalho e como o trabalho interfere na permanência na escola obteve-se o seguinte:

Das (os) 42 respondentes que afirmaram que estão trabalhando ou fazendo estágio remunerado, 7 responderam que o trabalho interfere em sua permanência na escola.

Uma inconsistência ou entendimento acerca da pergunta surge quando 17 pessoas responderam não para “Você está trabalhando ou fazendo estágio remunerado no momento?” responderam sim para “Você estar trabalhando interfere em sua permanência na escola?” Pode ser que tenham entendido trabalho apenas aquele com carteira assinada ou remunerado.

Além disso, das(os) 244 que responderam não para a pergunta, 52 das pessoas responderam algo diferente de “não se aplica” para a Pergunta “Em caso de interferir na sua permanência na escola, qual seria essa interferência?”

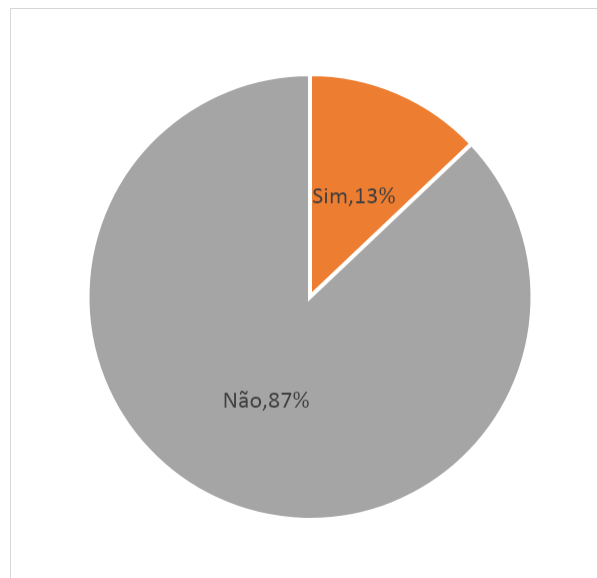
Gráfico 31: Distribuição das pessoas pretas e pardas por interesse em frequentar uma universidade.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

No gráfico 33 encontram-se as respostas daquelas pessoas matriculadas que fizeram ou estavam fazendo algum cursinho preparatório para o vestibular.

Gráfico 32: Distribuição dos estudantes que frequenta/frequentou um cursinho pré-vestibular.



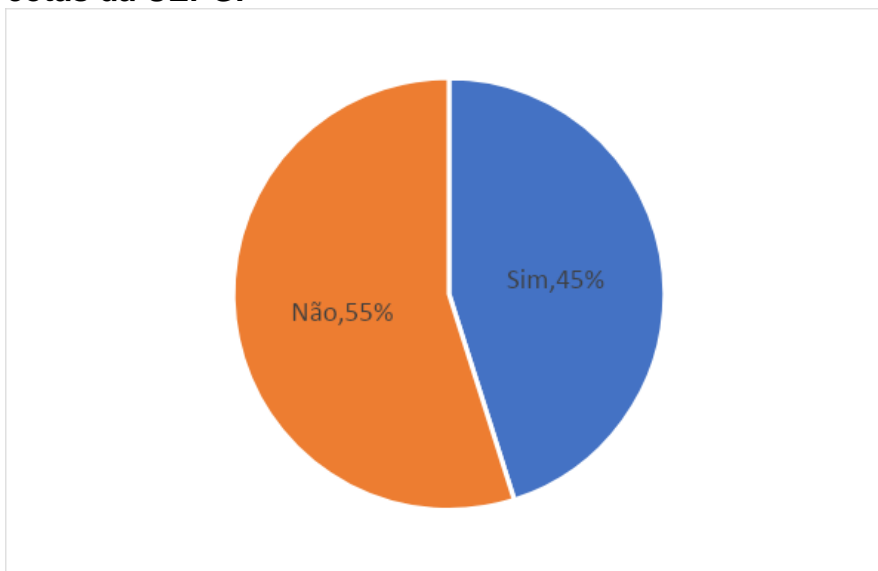
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Na questão que se referia ao pertencimento étnico-racial e realização de cursinhos para o vestibular obteve-se o seguinte: apenas dois das 22 pessoas que se

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

declaram pretas e nove das que se declaram pardas frequenta/frequentou um cursinho pré-vestibular, dessas 11, cinco responderam 'Cursinho Preparatório particular' e seis 'Cursinho Preparatório Social'.

Gráfico 33: Distribuição das pessoas sobre conhecimento das Políticas de cotas da UEPG.



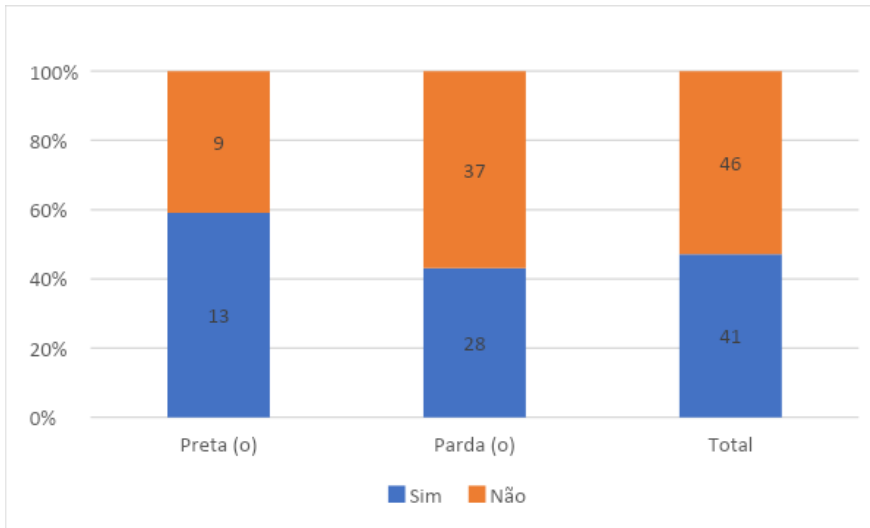
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Observa-se, no gráfico 34 que, 55% das pessoas que respondem ao formulário não tem conhecimento a respeito da Política de Cotas da UEPG, aspecto que reforça a importância de se realizar uma ação pedagógica junto às escolas de ensino médio para que se possa levar essa informação com qualidade para as(os) estudantes, corroborando assim, para que tenham a oportunidade de obter conhecimento acerca do seu direito ao acesso à universidade pública.

Na questão que indagava sobre como as pessoas ficaram sabendo das políticas de cotas da UEPG obteve-se as seguintes repostas:

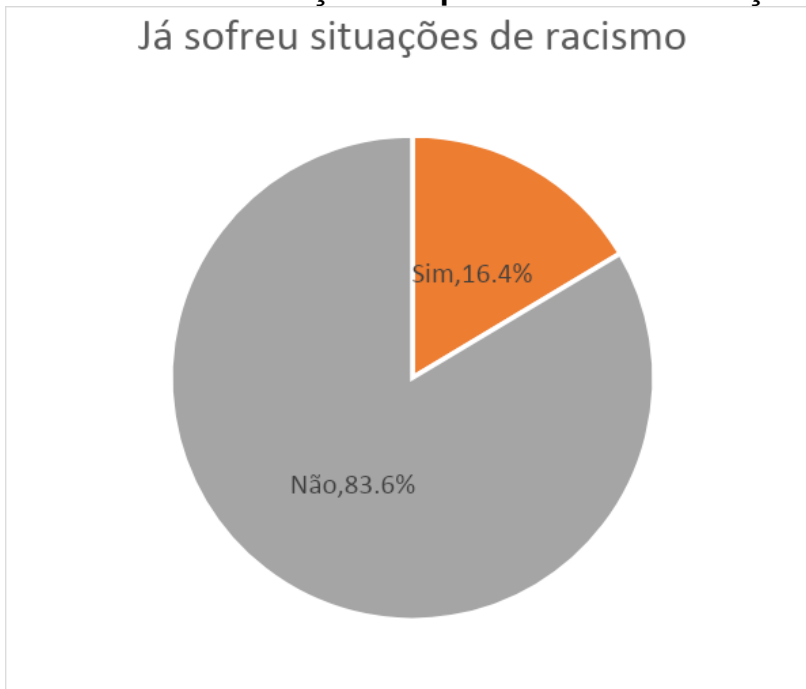
- Jornal, TV, Na escola onde cursou ensino médio, por meio de amigos(as)/parentes.
- Mídias sociais, TV.
- Na escola onde cursou ensino médio, Por meio de amigos(as)/parentes.

Gráfico 34: Distribuição das pessoas pretas e pardas que têm interesse em estudar pela Política de cotas da UEPG.



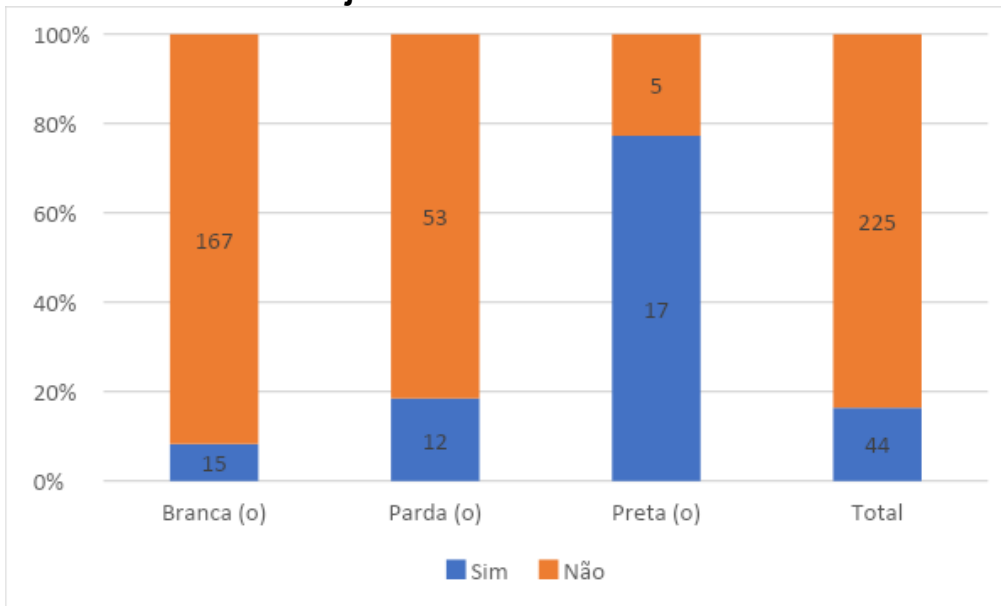
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Gráfico 35: Distribuição das pessoas sobre situações de racismo.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

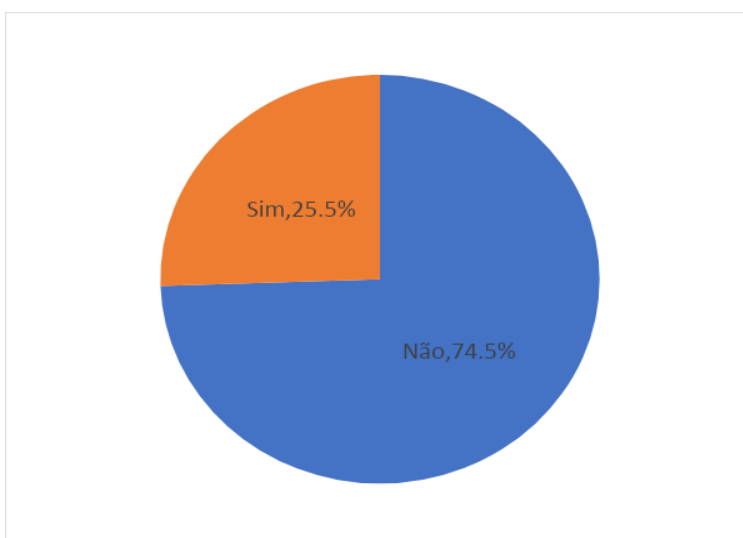
Gráfico 36: Distribuição das pessoas brancas, pardas e pretas por situações de racismo em sua trajetória de vida.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

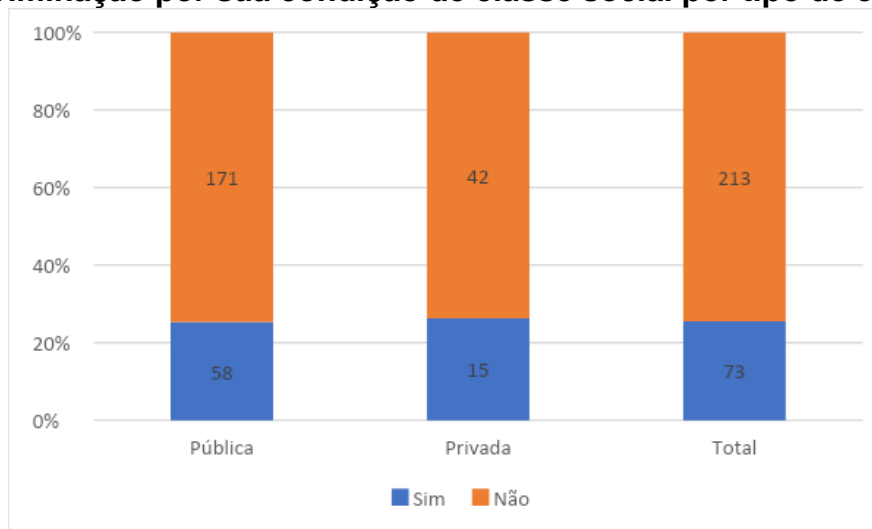
No gráfico 37 apresenta-se as respostas, sobre situações em que ocorreu sofrimento em decorrência de desigualdade ou discriminação por sua condição de classe social.

Gráfico 37: Distribuição das pessoas sobre situações de desigualdade ou discriminação por sua condição de classe social.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Gráfico 38: Distribuição das pessoas sobre situações de desigualdade ou discriminação por sua condição de classe social por tipo de escola.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Relatos de como escolher fazer o vestibular pela política de cotas afeta a sua intenção das pessoas matriculadas de fazer o vestibular como cotista.

Eu sofri bullying e racismo na escola, desde o meu primeiro ano, e isso me resultou muita insegurança, tive depressão, ansiedade, dificuldade de aceitação, problemas sociais até hoje em dia, uma vez meus colegas me disseram que eu era uma "negrinha feia", e outra vez na sala de aula um aluno desenhou um órgão genital na minha cadeira com giz, eu mostrei as minhas professoras e ninguém fez nada, eu sofri a minha vida toda na escola eu fui perseguida, por meus colegas, e ninguém fazia nada, eu não acho que a escola se preocupa com a saúde mental dos alunos, por exemplo agora na pandemia, eu tenho que assistir o meet toda manhã, tenho que resolver umas 30 atividades por dia por aí, me preocupar com provas e trabalhos, e ainda os meus problemas da vida, que nem tudo é escola, nem tudo é profissão, claro que eu sonho, mais eu preciso viver também, preciso ter paz pra minha mente, e tudo isso sempre me deixou muito mais pra baixo e com vontade de desistir, por quê eu sou humana, é meu dever estudar, mais também é meu dever viver a minha vida pra outras coisas, eu tenho família, eu tenho uma casa pra ajudar a limpar, eu tenho amigos, eu preciso também viver, sei que é meu futuro e preciso me esforçar pra ter uma boa profissão, mais com tudo isso eu perco todo o tempo da minha vida preocupada com estudo, e a vida não se resume só em profissão, em casa, ou em coisas materiais, eu preciso viver um tempo com minha família, mais nem isso eu

tenho por quê vivo na frente da tela resolvendo tudo o que me preocupa e com o sono desregulado, eu realmente, não sei se um dia vou querer fazer uma faculdade, entrar pra uma universidade por quê a escola já tirou toda a minha essência.

Relatos de como escolher fazer o vestibular pela política de cotas afeta a sua intenção das pessoas matriculadas de fazer o vestibular como cotista

- Estudei em escola pública no Ensino Fundamental I e, por conta disso, quando mudei para escola particular sem bolsa no Ensino Fundamental II, fui alvo de preconceito, mas ainda assim decidi que gostaria de fazer o vestibular como cotista pois não quero interferir na situação financeira da minha família, que, por sua vez, também está indisposta a pagar pelos meus estudos em nível superior.
- Geralmente ser aluno por cota de escola pública significa não ter tido as mesmas oportunidades de alunos de escolas particulares, o que pode causar em muitas pessoas a sensação de insegurança e incapacidade de passar em um vestibular.

Resposta das pessoas matriculadas de como a escola pode ajudar, por explicar para quem tem interesse como funciona o sistema de cotas da UEPG.

- Palestras e oficinas sobre assuntos raciais e cotas, pois muitas vezes os alunos nem sabem que existem cotas.
- Dar mais atenção aos alunos, criar uma "ouvidoria" por assim dizer.
- Dando mais atenção a problemas como a homofobia, o racismo e a desigualdade social.
- Acho que a escola deveria falar mais sobre esse assunto, explicar o motivo pelo qual as cotas existem e que os alunos que têm o direito, devem usá-las sem se preocupar.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

- Os diretores e coordenadores das escolas devem falar abertamente sobre as cotas com as turmas do ensino médio, para que se torne conhecimento geral dos educandos e um assunto normalizado, e não alvo de discriminação.

Sugestões das pessoas matriculadas para a UEPG

- Divulgação em redes sociais. Material explicativo para ser distribuído em escolas.
- Palestras que deixem claro o funcionamento das cotas.
- Colocar informações nas mídias digitais da UEPG, como instagram e Twitter, que são a maioria das redes sociais que os jovens utilizam.
- Ouvir relatos, se aprofundar em pesquisas, analisar a situação social em que vivemos.
- Por ser Universidade pública a comunidade faz parte da Universidade, mas muitas vezes a Universidade se isola da comunidade não oportunizando o conhecimento sobre cotas, e os cursos que ela oferece. A primeira ideia seria uma feira de opções.
- Acredito que facilitará mais se a instituição pudesse abordar esse assunto de forma mais prática e resumida, seja no próprio site da UEPG ou em outro local confiável.
- Levar essa pauta para dentro dos colégios públicos e esclarecer o sistema de cotas para os mais jovens, deixar claro como funciona. A cartilha que li da UEPG sobre é muito boa, mas abordar esse tema de uma forma mais digital (por meio das redes sociais) seria uma alternativa boa, além de ir aos colégios.
- Divulgar mais e explicar como funciona através de visitas nas escolas ou por meio da mídia/tv ajudaria as pessoas a terem mais conhecimento sobre as cotas.

3.6: Eixo 6: Fraudes e denúncias.

Conforme o Plano de trabalho elaborado pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de cotas da UEPG, o Eixo 06 tinha como objetivo acessar a resolução vigente e Manual do Candidato a fim de fazer conexões entre tais documentos e o processo de heteroidentificação.

Sobre o histórico da implementação da política de Cotas na UEPG, cabe pontuar que, embora a reserva de vagas sociais e raciais tenham sido implementadas na UEPG em 2006, os primeiros alunos cotistas só ingressaram no ano seguinte, uma vez que o vestibular dessa instituição é semestral. A aprovação dessa política, pensada para a então reserva de vaga ocorreu em 2006, mas tal discussão já havia sido pautada desde 2005. Conforme verificado em Quadros (2017) embasada em Glap et al. (2011)

[...] no início das discussões sobre a implementação das políticas de cotas na universidade, foi apresentado ao CEPE da UEPG, pela então Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), o Processo nº00421 no dia 17 de fevereiro de 2005, no qual continha a proposta de reserva de vagas nos processos seletivos da instituição, para candidatos que se autodeclarassem negros e para os estudantes oriundos das escolas públicas. (QUADROS, 2017, p.45).

Os próximos trâmites envolveram encaminhamento e reencaminhamento do processo ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), análises pela Procuradoria Jurídica (PROJUR) e a criação de um grupo de trabalho que ampliasse as discussões sobre o assunto (Grupo de Trabalho sobre a Democratização do Acesso à Universidade Pública) (QUADROS, 2017). Feito isso, o grupo foi formado por sujeitos “[...] que faziam parte da Comissão Própria de Avaliação (CPA), um membro da PROGRAD, dois conselheiros do CEPE e um membro do Centro de Auxílio e Orientação ao Estudante (CAOE)”. (SOUZA, 2012 *apud* QUADROS, 2017, p.45).

Esse grupo de trabalho também buscou várias abordagens para tratar do assunto e “As estratégias para instruir a comunidade interna e externa acerca do tema variaram entre: elaboração de uma cartilha com diferentes opiniões sobre os principais pontos da discussão, que foi distribuída para entidades da sociedade civil.” (QUADROS, 2017, p.45). Dentre estas estavam ainda publicação de artigo, notícias,

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

elaboração de filipetas com as ações visadas, e colocação de cartazes e faixas na UEPG, a respeito do tema.

Tudo isso “[...] para que os resultados obtidos pudessem contribuir para as decisões dos Conselhos Superiores da UEPG. ” (SOUZA, 2012, p.100). Posteriormente, em 25 de outubro de 2005, o relatório é assinado pelos membros do grupo, levando a novas deliberações pelo CEPE em 15 de novembro de 2005. Até que “[...] o CEPE deliberou a permanência do *in examen* da proposta de políticas de cotas, e pela definição de novas propostas a serem elaboradas com a PROGRAD no formato de minutas. ” (SOUZA, 2012, *apud* QUADROS, 2017, p.47).

Após alguns ajustes, novas solicitações, correções, discussões, em 20 de março de 2006 o processo retorna para um formato de minuta alternativa e é apresentado ao Conselho.

Em 04 de abril de 2006, o CEPE ratificou a aprovação da matéria e a submeteu para ser avaliada pelo Conselho de Administração, e posteriormente pelo Conselho Universitário. Até que no dia 17 de abril de 2006, o Conselho de Administração “aprovou” por unanimidade, a proposta de reserva de vagas, nos processos seletivos da UEPG e encaminhou o processo ao Conselho Universitário. (QUADROS, 2017, p.47).

Diante disso ficou estabelecido que:

§ 1º No mínimo, 10% das vagas de cada curso de graduação ofertadas pela UEPG em seus processos seletivos, será reservado a candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino. § 2º No mínimo, 5% das vagas de cada curso de graduação ofertadas pela UEPG em seus processos seletivos, será reservado a candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino, que se autodeclarem negros. (UEPG, 2006).

O Art. 6º da resolução expõe que:

[...] o prazo de vigência desta lei institucional, seria válido por 8 anos letivos, contados a partir do ano de 2007. Os limites nas taxas de vagas definidas para os estudantes negros e não negros oriundos das escolas públicas, ano a ano, ganhariam uma porcentagem de acréscimo. Algo que foi definido no I e II incisos do Art. 6º: “I- 5% a cada ano para estudantes oriundos de Instituições Públicas de Ensino; II- 1º a cada ano para estudantes negros oriundos de Instituições Públicas de Ensino” UEPG (2006).” (QUADROS, 2017, p.47).

Essa medida passa a valer para os próximos vestibulares a partir dessa data de aprovação, porém, foi revista em 2013 com a ameaça de extinção das cotas raciais

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

na UEPG. Evento bastante conturbado e que desencadeou novas discussões acerca do prazo de revisões e alterações da proposta inicial.

Diante disso, após muitos embates a política foi mantida, mas com algumas alterações que podem ser consultadas nas resoluções aqui mencionadas de 2006 e 2013 sobre o assunto.

Assim, em 2013 ficou estabelecido que a política deveria ser revista oito anos após sua aprovação, sendo reavaliada pelo conselho após quatro anos de aplicação. Nessa esteira, o presente relatório busca trazer, além desse breve histórico de implementação das respectivas reservas de vagas, algumas denominações, termos e conceitos básicos para compreender como a reserva de vagas para negros podem, de fato, serem ocupadas por tais indivíduos, sendo o foco desses escritos a realização e especificidades das bancas de homologação, sinalizando ainda para a dinâmica adotada por outras instituições paranaenses no tocante da porcentagem de reserva de vagas e condução das bancas de verificação dos autodeclarados, a fim de orientar as respectivas comissões no que se refere aos procedimentos básicos e padronizados.

4.6.1 Termos e conceitos sobre Bancas de Heteroidentificação

1. De onde parte? “candidatos socialmente brancos têm se autodeclarado negros para usufruírem do direito às cotas raciais, o que resulta no preenchimento de parte das vagas por pessoas que não pertencem ao grupo vulnerabilizado a que se destinam as medidas. Inspirados na Lei nº 12.990/2014, os editais dos concursos públicos, em regra, preveem a exclusão do certame dos candidatos que forneçam declaração falsa quanto à sua raça, sem, contudo, especificar o procedimento a ser adotado para a verificação da veracidade da autodeclaração racial. A omissão da Administração Pública em definir explicitamente, nos editais, o procedimento de heteroidentificação cria ambiente profícuo para tal prática, tornando ineficaz a política pública de ação afirmativa.

Diante dessa realidade, as chamadas comissões de verificação têm se estabelecido, nos últimos anos, como mecanismo de concretização do direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. Sem elas tais ações afirmativas são esvaziadas e perdem seus fundamentos, por não serem capazes de alcançar o

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

resultado a que se destinam, qual seja: o efetivo incremento da representatividade negra nos espaços de poder.” (p.35) Lívia Maria de Santana e Sant’Anna Vaz
“Nessa linha de entendimento, é fundamental a definição dos destinatários ou beneficiários das cotas raciais, como elemento indispensável para a eficácia dos mecanismos de controle”.(p.36)

“O critério a ser considerado para se verificar se o candidato às cotas raciais é destinatário da medida afirmativa deve ser, exclusivamente, o fenótipo do próprio indivíduo. Se o fenótipo é o fator que, socialmente, determina o racismo – resultando na exclusão social da população negra – também este deve ser o critério para a definição dos destinatários das ações afirmativas de cunho racial.” (p.39) Lívia Maria de Santana e Sant’Anna Vaz

“Em termos simples, as cotas raciais – como medida de justiça distributiva voltada para a neutralização de iniquidades raciais persistentes na sociedade brasileira – devem ter aplicabilidade restrita às potenciais vítimas diretas do racismo e da discriminação racial. E para tanto, os membros das comissões de verificação, diante de um candidato cotista, devem se perguntar se este apresenta um conjunto de características fenotípicas que permitam considerá-lo como negro, no contexto local.” (p.40)

“O critério da autoidentificação tem sido considerado como o mais adequado para determinação da pertença racial do indivíduo – particularmente no contexto jurídico-político de Estados Democráticos de Direito – o que, conforme será visto, não o torna absoluto e impassível de verificação por terceiros”. (p. 42) Lívia Maria de Santana e Sant’Anna Vaz

“(…)embora se deva reconhecer a importância da autodeclaração racial – já que pode corresponder ao genuíno sentimento de pertença do sujeito, e até mesmo revelar sua postura política diante do racismo –, para fins de acesso às cotas raciais, esta não goza de presunção absoluta de veracidade. “ (p.43) Lívia Maria de Santana e Sant’Anna Vaz

“A autodeclaração figura, então, como critério a priori de identificação racial, o que quer dizer que sem ela não há de se falar – para fins de benefício pelas cotas raciais – em mecanismos de heteroatribuição. Dito de outro modo, a autodeclaração é conditio sine qua non para a configuração da expectativa de direito de concorrência às vagas reservadas e, ao mesmo tempo, para a submissão do candidato à verificação

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

da condição racial autodeclarada. Deve, pois, ser considerada como o primeiro passo num sistema misto de atribuição de pertença racial, com posterior verificação de sua veracidade. É nesse sentido que o Ministério Público e os tribunais brasileiros têm decidido que a autodeclaração – embora seja o critério prevalente de atribuição racial dos indivíduos – não se reveste de caráter absoluto, podendo ser submetida à verificação, notadamente diante das inúmeras falsidades identificadas casuisticamente.” (p.44) Lívia Maria de Santana e Sant’Anna Vaz

“(a) a autodeclaração é ponto de partida legítimo para a definição identitária quanto ao pertencimento aos grupos destinatários das ações afirmativas; (b) que a tarefa heteroidentificatória da comissão não implica derrogação da autodeclaração, mas atividade complementar e necessária, dissipando dúvidas e via de regra confirmatória da autodeclaração, visando à consecução dos objetivos das ações afirmativas; (c) que, no exercício de sua tarefa heteroidentificatória, a comissão deve corrigir eventual autoatribuição identitária equivocada, à luz dos fins da política pública, iniciativa que não se confunde com lugar para a confirmação de percepções subjetivas ou satisfação de sentimentos pessoais, cuja legitimidade não se discute nem menospreza, mas que não vinculam, nem podem dirigir, a política pública; (d) na atividade de identificação étnico-racial, o que importa, tanto para a autodeclaração, quanto para a heteroidentificação, é a raça social, uma vez que a discriminação e a desigualdade de oportunidades atuam de modo relacional, no contexto das relações sociais e intersubjetivamente; (e) que a previsão de consideração exclusiva dos aspectos fenotípicos, presente na política pública, deve ser compreendida contextualmente, uma vez que a compreensão da raça social, da identidade racial e do racismo subjacentes às ações afirmativas é sociológica, política, cultural e histórica, e não em investigações biológicas” (p.216) **Roger Raupp Rios**, Pretos e pardos nas Ações Afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação, 2018. p.215-250

“A regulação jurídica, no que tange ao reconhecimento de beneficiários das ações afirmativas, combina técnicas de autodeclaração e de heteroidentificação. No regime vigente, por “população negra” entende-se o “conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga” (Estatuto da Igualdade Racial, art. 1, p. único, III), ao lado da adoção da

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

autodeclaração nas ações afirmativas para o acesso às universidades (Lei n. 12.711, de 2002, art. 3) e para os concursos públicos (Lei n. 12.990, de 2014, art. 2); ao mesmo tempo, prevê-se comissão de heteroidentificação complementar à autodeclaração, com função deliberativa.” (**Orientação Normativa n. 4, de 2018**, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão).

2. Quem é responsável?

“A fiscalização do sistema de cotas raciais cabe à Administração Pública responsável pela realização do certame – incluindo as universidades, no caso de acesso ao ensino superior. Se é a Administração Pública que institui as normas editalícias que estabelecem as condições a serem demonstradas pelas comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais dos candidatos, a esta cabe a verificação do efetivo atendimento dessas exigências. Nessa linha de intelecção, quando acolhe as autodeclarações raciais – dotadas de relativa presunção de veracidade – sem qualquer mecanismo de fiscalização, a Administração Pública convalida, por ato administrativo, as informações prestadas, tornando-se também, ao menos mediatamente, responsável por seu conteúdo e seus efeitos. Sob essa ótica, pergunta-se: como pode a Administração Pública validar a autodeclaração emitida, confirmando sua veracidade – e, portanto, ratificando o preenchimento, por parte do candidato, da condição exigida pelo edital –, sem qualquer tipo de verificação? Assim como as demais condições exigidas pelas normas editalícias, também a condição de negro do candidato deve ser verificada pela Administração Pública. Caso contrário, põe-se em risco o interesse público e a própria finalidade da política afirmativa racial, ao validar ato que pode estar eivado de falsidade.” (p.47)

(Lívia Maria de Santana e Sant’Anna Vaz, AS COMISSÕES DE VERIFICAÇÃO E O DIREITO À (DEVER DE) PROTEÇÃO CONTRA A FALSIDADE DE AUTODECLARAÇÕES RACIAIS, 2018 p. 35

“[...] fraude causada pela Instituição ou fraude institucional: neste aspecto não se analisa o/a candidato, mas sim, a imprudência e/ou improbidade da Administração Pública a qual não tomou as providências necessárias para que a política seja direcionada aos verdadeiros sujeitos de direito das cotas raciais. Assim sendo o

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

descaminho é causado por improbidade, por omissão. Embora parecido com o subitem “a.1” eles não se confundem teoricamente. No primeiro olhamos a atitude do candidato. Falamos de candidato com consciência de que não é negro e aproveita falta de controle por parte da administração pública. Neste analisamos o papel da instituição.” (p.143) Gleidson Renato Martins Dias, Considerações à portaria normativa nº4 de 6 abril de 2018 do MPOG, 2018

3. O que é ?

“Diante da necessidade de identificar os destinatários de ações afirmativas, prevalecem duas técnicas: a autodeclaração e a heteroidentificação. A heteroidentificação é o método de identificação que utiliza a avaliação de um terceiro para a identificação étnico-racial de um indivíduo. Ela pode se valer de diversos critérios, **tais como elementos biológicos, como o fenótipo e a cor da pele;** ancestralidade, ou até mesmo servir-se do construcionismo identitário.” **Roger Raupp Rios**, p. 223

4. Por quê?

“a) a autodeclaração é ponto de partida legítimo para a definição identitária quanto ao pertencimento aos grupos destinatários das ações afirmativas;
b) a tarefa heteroidentificatória da comissão não implica derrogação da autodeclaração, mas atividade complementar e necessária, dissipando dúvidas e via de regra confirmatória da autodeclaração, visando à consecução dos objetivos das ações afirmativas;” **Roger Raupp Rios**, p. 233

“As bancas fortalecem o caráter político das cotas raciais e o seu sentido quando oportunizam a reflexão sobre sua identidade negra, tão aviltada pela violência racista”
Profa Dra Marcilene Garcia de Souza

5. Considerações professor Doutor Marcelo Tragtenberg (UFSC) em novembro de 2020

Heteroidentificação diminui fraudes e cita caso da UFSC

Fazer banca antes do vestibular como “investimento maluco” e “trabalho monstruoso”

Defende a opção de fazer depois do vestibular

Defende que o “indeferido” volte a fila de espera de classificação geral. Aponta que Considera banca com 5 membros melhor opção e banca recursal com 5 membros diferentes da inicial.

6. Consideração da Profa Dra Marcilene Garcia de Souza (IFBA), em novembro de 2020

Heteroidentificação diminui fraudes e cita estudos feitos por ela.

Defende critérios e metodologias para realização das bancas (garantir acolhimento de quem passa pela banca e também metodologia que garanta estudos pós banca).

Não identifiquei fala sobre defesa antes ou depois do vestibular.

A metodologia que ela elaborou é aplicada após realização de vestibular ou concurso, um pouco antes ou como parte dos procedimentos de matrícula.

Defende que o “indeferido” seja excluído do processo seletivo. “Não premiar” quem pode ter agido de má fé.

Considera banca com 3 ou 5 membros. Prefere 5 membros e sempre tentar fazer com 2 pretos, 2 pardos e 1 branco, deixando evidenciado o protagonismo das pessoas negras nesta ação.

Estudos que ela fez (2015 e 2017) mostram que a não fiscalização implica, em cursos mais concorridos, na ocupação de 30 a 40% de brancos nas vagas destinadas a negros.

Quando há formas de controle, como a banca, o número cai, ficando entre 3 a 7 por cento (análise de 8 concursos)

Coloca algumas questões para as universidades e comissões

- a. quantos negros a instituição deixou de acolher?
- b. qual reparação será feita por não ter fiscalizado?

- c. a omissão e o silêncio colaboram na reprodução do racismo institucional, podemos ficar bem com isso?
- d. a quem interessa não ter banca?

7. CONCEITOS BASILARES IMPORTANTES:

Cotas Raciais:

- Em termos simples, as cotas raciais – como medida de justiça distributiva voltada para a neutralização de iniquidades raciais persistentes na sociedade brasileira – devem ter aplicabilidade restrita às potenciais vítimas diretas do racismo e da discriminação racial.” (SANT’ANNA VAZ, 2018, p.40).
- Nesse sentido, se o objetivo da política pública em comento é a inserção de pessoas negras a partir do incremento de sua representatividade em determinados espaços de poder, a autodeclaração deve ser complementada por mecanismos heterônomos de verificação, de modo a garantir o alcance dos fins almejados”. (SANT’ANNA VAZ, 2018, p.40).

Heteroidentificação

“A heteroidentificação é o método de identificação que utiliza a avaliação de um terceiro para a identificação étnico-racial de um indivíduo. Ela pode se valer de diversos critérios, tais como elementos biológicos, como o fenótipo e a cor da pele; ancestralidade, ou até mesmo servir-se do construcionismo identitário. Os partidários dessa técnica argumentam com (1) maior objetividade em relação à classificação racial e (2) maior efetividade às políticas públicas destinadas às minorias raciais, tendo em vista a adequada alocação desses benefícios, evitando casos de fraude” (BALLENTINE, 1983, p. 686).

Autodeclaração

“A autodeclaração étnico-racial é o método de identificação racial que tem como pressuposto a ideia de que a identidade racial relaciona-se à subjetividade, cabendo somente ao indivíduo atribuir-se identidade”. (RIOS, 2018. p. 225).

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

“A autodeclaração também é prevista no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 2010), com o objetivo de “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. (BRASIL, 2010)”. (RIOS, 2018, p.227).

O parágrafo único do art. 1º do Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010) define quem é a população negra.

IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga (RIOS, 2018, p.227).

Decerto que a autoidentificação é fator importante na construção da identidade racial do indivíduo, revelando a forma como este se percebe e se define para a sociedade. No entanto, a autoatribuição não adquire verdadeiro sentido nas relações sociorraciais se completamente dissociada da heteroatribuição. (SANT’ANNA VAZ, 2018, p.43).

Lívia Vaz, Procuradora do MP da Bahia explana que “A autodeclaração racial não pode ser absoluta porque a discriminação racial se dá muito mais com base na forma como eu sou vista e tratada socialmente do que da forma como eu me declaro. Ou seja, Um branco se autodeclarando negro não vai fazer ele sofrer os efeitos do Racismo e vice versa.” (VAZ, 2019, entrevista).

A necessidade da banca de homologação:

“Na revista UNESPCIÊNCIA de junho de 2017 o pesquisador da EDUCAFRO,

Eueliton Marcelino Coelho Junior assim se expressa: “Atualmente, o principal fator que está

prejudicando a efetividade das cotas raciais para o ingresso de negros nas universidades tem sido a utilização exclusiva de uma autodeclaração por parte do candidato às vagas reservadas para a mencionada etnia. Pessoas desonestas ou que não entenderam os objetivos que permeiam a criação da reserva de vagas têm se utilizado da existência desse frágil controle para firmarem autodeclarações duvidosas ou falsas sobre suas etnias e usufruírem de direitos que não lhes são legalmente pertencentes.” (COELHO JUNIOR *apud* SANTOS, 2018, p.7).

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

“Comissões formadas por estudantes pertencentes aos coletivos negros das próprias universidades e por pessoas pertencentes a entidades civis ligadas aos movimentos negros organizados vêm se mostrando eficientes em várias universidades federais. Cumpre-se observar que a mencionada comissão, baseada num mecanismo de heteroidentificação em que a identificação é complementada por terceiros, está em conformidade com a ordem constitucional brasileira, conforme tendência de votos dos ministros do STF, na ADC 41.” (COELHO JUNIOR *apud* SANTOS, 2018, p.7).

“A criação de comissões de validação de autodeclaração tem se mostrado medida urgente e necessária para o alcance pleno das políticas públicas de inclusão da população negra nas universidades públicas brasileiras, pois as cotas raciais, isoladamente, garantem apenas as vagas, não garantindo que os verdadeiros destinatários dessa ação afirmativa usufruirão destas.” (COELHO JUNIOR *apud* SANTOS, 2018, p.7).

O papel da banca de homologação:

“A autodeclaração é importante, mas precisa sim, ser validada sob pena de se legitimar o desvio de finalidade da política afirmativa racial que está se promovendo nesse país.” (VAZ, 2019, entrevista).

Organização prévia com objetivo de garantir que a reserva de vagas para candidatos pretos e pardos seja de fato ocupada por negros.

“A decisão da comissão de verificação - independentemente de confirmar ou não a autodeclaração – resulta na emissão de ato administrativo que nega, limita ou afeta direitos e interesses.” (SANT’ANNA VAZ, 2018, p. 61).

“As comissões não fazem um julgamento de corpos, mas instauram um processo político de acolhimento e recepção aos corpos esquecidos, interditados e normatizados pelo racismo.” (NUNES, 2018, p.29).

“[...] Não cabe à comissão de verificação avaliar se houve conduta maliciosa por parte do candidato, mas apenas aferir se sua autodeclaração corresponde às suas características fenotípicas.” (SANT’ANNA VAZ, 2018, p.71).

Como tratar casos de fraudes?

Seguir as orientações postas na resolução, que caracteriza os respectivos casos como falsidade ideológica. Art. 299 do código penal.

*Aspectos a serem discutidos

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

- Essa medida está inserida na resolução de 2013, pensada a partir da autodeclaração por meio de um formulário e sem a banca de homologação.
- Com a banca de homologação, a proposta é justamente evitar que tais situações ocorram, mas caso venham a ocorrer, talvez seja pertinente manter o trecho da resolução que trata dos casos de candidatos que conseguiram usufruir de tal política/vaga sem ter direito a mesma.

“[...] a falsa declaração implicará a exclusão do processo de seleção, a impossibilidade de concorrer novamente às vagas reservadas ao sistema de cotas e o cancelamento de matrícula de eventual curso no qual tenha ingressado pelo sistema de cotas.”

(UEPG, 2013, p.1).

O ponto frágil dessa decisão é a demora em investigar tal conduta, o que faz com que alunos que de fato teriam direito a tais vagas não tenham tempo hábil para usufruir dessa política.

Quais estratégias podem ser utilizadas?

Focar em duas linhas de ação:

1ª- Preparação da banca de homologação

2ª- As consequências das falsas declarações

*Se a primeira linha de ação tiver bases sólidas e uma boa preparação, dificilmente a segunda será acionada.

Em que medida seria viável elaborar trabalhos preventivos?

Organizar uma frente de trabalho coletiva que envolvesse algumas esferas institucionais e não-governamentais com o objetivo de estabelecer ações de divulgação de tais vagas, frisando quem tem direito e como funciona a autodeclaração e banca de homologação, a fim de proporcionar segurança aos candidatos que não estão completamente inteirados do assunto.

- Representantes discentes
- DCE
- NUREGS
- NRE
- PRAE
- COMPIR

- MNU

Quadro 16: Resolução e o sistema de Cotas Raciais em outras Universidades Paranaenses

Instituição	Percentual de Vagas para cotas	Resolução	Como tratam fraudes	Há banca de homologação?
UEL	45% de vagas para ações afirmativas: 20%- Estudantes que frequentaram todas as séries do ensino fundamental e todas as séries do ensino médio em instituições públicas 20%- Estudantes autodeclarados negros que cursaram todas as séries do ensino médio e as quatro últimas séries do ensino fundamental em instituições públicas 5% - Estudantes de autodeclarados negros independente do percurso de formação	008/2017 *Implementação em 2017 Vigência a partir de 2018 Vigorar até 2038 Revisão 2028 – Respeitando 45% de vagas para ações afirmativas, sendo 25% para negros	Banca de homologação é a principal ferramenta.	- Sim, composta por seis membros.

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

<p>UEM</p>	<p>20% das vagas do vestibular para os candidatos que optarem por essa forma de ingresso que se autodeclararem negros (pretos ou pardos), sendo que $\frac{3}{4}$ desses candidatos devem atender aos critérios da Resolução n.º 012/2010-CEP, e $\frac{1}{4}$ independente desses critérios, aos candidatos que atendam integralmente os seguintes requisitos:</p> <p>I - Pertencam ao grupo racial negro, na forma prevista nesta resolução normativa;</p> <p>II - Não sejam portadores de diploma de curso superior;</p> <p>III - tais critérios levam em conta a classificação de cor ou raça empregada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para fins de auto declaração</p> <p>I - Tenham cursado as quatro últimas séries do Ensino Fundamental e o Ensino Médio em Instituição Pública de Ensino;</p> <p>Ou</p> <p>II - Possuam registro no cadastro único de família de baixa renda: a) com renda familiar mensal per capita de até $\frac{1}{2}$ salário mínimo; ou b) com renda familiar mensal de até três salários mínimos.</p> <p>*Não ter diploma de curso superior.</p>	<p>028/2019.</p> <p>Publicada em 25/11/2019.</p> <p>Implantação em 2020.</p>	<p>2.2 A não identificação do(a)candidato(a) pela Comissão de Aferição, ou pela Comissão de análise em grau recursal, como pertencente ao grupo racial negro implicará na exclusão deste do Sistema de Cotas para negros, o qual concorrerá somente às vagas de disputa universal, conforme dispõe o § 1º do Art. 5º da Resolução nº 028/2019-CEP.</p> <p>2.3. Na hipótese de constatação de falsidade nas autodeclarações ou em documentações apresentadas pelo(a) candidato(a), proceder-se-á conforme o disposto no item 5.4 abaixo.</p>	<p>- Sim. Art. 7º Devem ser constituídas bancas de verificação para candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos).</p> <p>A comissão de aferição é composta por três membros titulares e um suplente respeitando a diversidade étnico-racial e de gênero.</p> <p>*A Comissão de Heteroidentificação analisará as gravações da entrevista realizada, poderá realizar nova entrevista, se for o caso, e publicará o resultado da análise em até dois dias úteis a partir da data de solicitação, sobre o qual não cabe recurso, salvo nos casos de arguição de ilegalidade. (§ 1º do Artigo 12 da Portaria GRE nº 1025/2019).</p>
-------------------	---	--	---	--

<p>UFPR</p>	<p>50% (cinquenta por cento) serão reservadas exclusivamente a candidatos que:</p> <p>a) Tenham cursado integralmente o Ensino Médio, com aprovação em cursos regulares ou no âmbito da modalidade de Educação de Jovens e Adultos, em escolas públicas</p> <p>b) Tenham obtido certificado de conclusão do Ensino Médio com base no resultado do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA) ou de exames de certificação de competência ou de avaliação de jovens e adultos realizados pelos sistemas estaduais de ensino, ressalvado o disposto no item 2.3.2 deste edital.</p>	<p>Resolução 19/17-CEPE</p> <p>As cotas iniciaram na UFPR em 2004, existem duas modalidades de cotas, a social (envolve renda per capita, trajetória escolar e pessoas com deficiência) e a racial (destinada a negros, pardos e indígenas).</p> <p>*Candidatos que optarem pelas categorias de concorrência especial PPI e/ou PCD deverão, no ato da inscrição, indicar uma segunda opção de categoria de</p>		<p>Sim. Banca com no mínimo três integrantes. Candidato autodeclarados pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência. (Passará por banca avaliadora antes da 1ª fase).</p> <p>Os candidatos inscritos para concorrer às vagas reservadas para pessoas autodeclaradas pretos, pardos e indígenas previstas nas alíneas "a" e "c" do item 2.2.1 deverão se apresentar diante de uma banca de validação, momento que antecederá o registro acadêmico dos candidatos aprovados.</p>
--------------------	---	--	--	---

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

<p>estudantes com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 (um vírgula cinco) salário mínimo que tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas;</p> <p>c) Estudantes autodeclarados pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas;</p> <p>d) Estudantes que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas.</p> <p>*A proporção de vagas para as categorias de que trata o item 2.2.1, alíneas “a” e “c”, será igual a proporção de pessoas autoidentificadas como pretos, pardos, indígenas e/ou pessoas com deficiência na população do Paraná segundo o último censo demográfico do IBGE, constando no Guia do Candidato.</p> <p>*Subcategorias para a inscrição: - a) renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo (RI); b) pessoa com deficiência, com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo (RI+PCD); c) autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo (RI+PPI); d) pessoa com deficiência, autodeclarada preta, parda ou indígena, com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo (RI+PPI+PCD); e) renda familiar superior a 1,5 salário mínimo (RS); f) pessoa com deficiência, com renda familiar superior a 1,5 salário mínimo (RS+PCD); g) autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar superior a 1,5 salário mínimo (RS+PPI); h) pessoa com deficiência, autodeclarada preta, parda ou indígena, com renda familiar superior a 1,5 salário mínimo (RS+PPI+PCD).</p>	<p>concorrência, para a eventualidade de a sua autodeclaração não ser validada pela respectiva banca de validação.</p> <p>*Candidatos que tenham comparecido diante de bancas de validação em processos seletivos anteriores no âmbito da UFPR estão isentos de novo comparecimento, prevalecendo os juízos emitidos pelas bancas naquelas ocasiões.</p> <p>*É vedado ao candidato cujo termo de autodeclaração tenha sido considerado inválido por qualquer banca de validação e em qualquer processo seletivo anterior apresentar-se novamente como candidato à vaga reservada na mesma categoria mediante nova autodeclaração, independentemente do curso de graduação ou do processo seletivo em que isso ocorreu.</p> <p>*Nos casos citados nos itens 3.12.10 e 3.12.11, os candidatos receberão notificações sobre sua condição no ato da inscrição no Processo Seletivo Especial.</p> <p>* O comparecimento do candidato bem como sua manifestação oral diante da banca, serão registrados por intermédio de sistemas de áudio e/ou vídeo.</p>	
--	---	--

Fontes: Manual do candidato e resoluções da UEL, UEM e UFPR.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Pontos a serem considerados:

- Para validar a autodeclaração de candidatos Pretos e Pardos, a UFPR utilizar-se-á única e exclusivamente o fenótipo (jamais a ascendência) como base para análise e verificação.
 - Entende-se por fenótipo, o conjunto de características do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e o formato do rosto que, combinados ou não, permitirão acolher ou rejeitar a autodeclaração.
 - Os critérios fenotípicos descritos no parágrafo anterior são os que possibilitam, nas relações sociais estabelecidas, o reconhecimento (Candidato/Comissão Permanente de validação da autodeclaração) do indivíduo como Preto ou Pardo (PP).
 - Composição da Comissão: Número ímpar, membros do NUREGS/PRAE²e membros da comunidade externa (movimento negro e equivalente), membro responsável por presidir a comissão e suplentes.
- * UFPR trabalha com um critério de dispensa da banca de homologação caso o candidato já tenha passado por esse processo em algum outro concurso ou processo seletivo realizado pela mesma instituição.

Materiais Audiovisuais

Vídeos

TVE

Debate - Cotas raciais

22 de mar. de 2019

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ACc3L8W6yhY>

Instituto Federal de Goiás

Simulação de uma banca de heteroidentificação

20 de ago. de 2019

Link: https://www.youtube.com/watch?v=_hGy2E6gLKU

Universidade Federal de Uberlândia

Comissão de Heteroidentificação UFU - Como Fazer a Autodeclaração? 11 de nov. de 2019

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=DkryXewGpj0>

Universidade Federal de Minas Gerais

Heteroidentificação na UFMG

22 de jan. de 2020

<https://www.youtube.com/watch?v=q2RB9HLwpos>

Universidade Federal de Lavras

Heteroidentificação

31 de jan. de 2020

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=YgouSdl-Mbk>

CEFET – MG

Bancas para verificação étnica e racial

09 de Agosto de 2018

Link: https://www.youtube.com/watch?v=A4_moyN265A

Universidade Federal de São Carlos
Ingresso UFSCar - Autodeclaração Raça/Cor
20 de jan. de 2019

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=InT7mLWiybk>

Universidade Federal do Grande ABC
Cotas Raciais e Heteroidentificação na UFAB
21 de jan. de 2019

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=of0pXoXbQw8>

Instituto Federal do Espírito Santo
Banca de Heteroidentificação PRPPG – Documentos (Pós-
Graduação) 17 de jul.2020

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=MI7wyfMfAcU>

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Página web de Comissão de Ações Afirmativas
Acesso 13/04/21

Link: <https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/contato/>

Universidade Federal do Maranhão
Vídeo onde alunos fazem autodeclaração
13 de jul.2020

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=CccYpd4C7oA>

Instituto Federal de Mato Grosso
Página Institucional
Vídeo onde alunos fazem autodeclaração
<https://iftm.edu.br/ingresso/heteroidentificacao/>

Instituto Federal do Ceará
Página institucional TVIFCE
Material produzido pelo NEABI - Raça, etnia e autodeclaração de negros,
pretos e pardos <https://www.youtube.com/watch?v=YJohoCsF9xl>

GNT

O que é autodeclaração racial?
Etnia, Raça, Marcadores, Identificação, Racismo. Com
Luana Génot. <https://www.youtube.com/watch?v=yQfn9-hTnWY>

3. Conclusão

Para finalizar, é cogente enfatizar que além da aplicação das cotas, é importante também que as(os) estudantes que ingressaram por meio da Política de Cotas, tenham condições de permanecer na universidade.

O direito não é apenas de ingresso, deve-se pensar no direito de permanência e de sucesso. É importante que a Política de Cotas Sociais e Raciais, considerada numa perspectiva ampliada e de constitucionalidade, que trabalha com as ações afirmativas por meio de medidas específicas para permanência e sucesso realizem diagnósticos, com vistas a investigar as causas da evasão universitária dos grupos que acessam o ensino superior via cotas sociais e cotas raciais, para buscar soluções e mecanismos de permanência desses estudantes.

Além das cotas mencionadas, podemos falar também das cotas nas bolsas de pesquisa, é importante que todos esses mecanismos “meritórios”, sejam temperados pela diversidade e por medidas de inclusão efetivas que levem em consideração, especialmente, o marcador raça/cor na hora da sua destinação e aplicação.

Quanto à relação das cotas sociais e cotas raciais, importante fazer uma ressalva, sobre essa temática Bertullio (2021) explica que é importante considerar a diferença entre conflito de classes e conflitos de raça e o quanto cada um deles impacta a população negra e a população branca. Pois, a questão da pobreza, deve ser atacada por todos os governos, em todos lugares, com qualidade de vida, com serviços públicos adequados para que as pessoas consigam se organizar, consigam viver e tenham uma vida digna. Isto é fundamental para a dignidade de todo ser humano.

Entretanto, quando é abordada as questões raciais e a população negra, ainda que tenhamos todas as questões de promoção ou daquilo que seria o combate à pobreza, se não tiver um viés específico para a questão racial, irá ocorrer a manutenção de certas situações, como no sistema educacional por exemplo. Ou seja, todos os registros do sistema educacional dizem exatamente que dos anos 1980 para cá, isto é, até os anos dois mil e dez ocorreu um crescente naquilo que seria o número de pessoas com ensino médio e alfabetizadas, assim como tivemos um crescimento na população negra. (BERTULLIO, 2021).

No entanto, o vácuo entre os dois grupos continua o mesmo, é como se caminhasse numa linha paralela. Portanto, há que se avaliar que, se temos um problema, o mesmo tem que ser enfrentado. Se tem a discriminação racial e o racismo como sendo obstáculo para o desenvolvimento das pessoas adequadamente e a violência e violação de direitos ameaçando constantemente a dignidade da população negra, as políticas têm que ser propostas para materializar estratégias de enfrentamento dessas condições e, por outro lado, as estratégias de enfrentamento da pobreza devem ser direcionadas para a questão da pobreza. (BERTULLIO, 2021).

O suposto é que, não se tem que eliminar nenhum dos debates sobre enfrentamento dos conflitos de classes e conflitos de raça, todavia não é possível ter como suposto que ao eliminar um, se enfrenta o outro de forma automática. Porque não vai dar certo e nós vamos continuar tendo o movimento de defasagem entre um grupo e outro, tão significativo que vai impactar absolutamente em torno da população negra. (BERTULLIO, 2021).

É por isso que o racismo se modifica e se embeleza a cada momento, sempre no intuito de manter a desigualdade racial e a supremacia do racial branco em nossa sociedade, fartamente promovida pela história e pelos inúmeros referenciais racistas promovidos ao longo dos mais de 520 anos. Porque essa questão do recorte da pobreza com a fala que temos hoje do que são cotas sociais ou do que são programas sociais, que são devidos e necessários, eles não vão conseguir dar conta da defasagem do grupo negro com relação ao grupo branco. (BERTULLIO, 2021).

Disso posto, conclui-se que não há sociedade que possa progredir com honra e honestidade se mais de 50% da sua população é considerada como segunda classe. Lutar contra o racismo e a discriminação racial é lutar pelo bem estar e desenvolvimento humano da sociedade brasileira, portanto reforça-se a urgente necessidade de se considerar percentual para cotas raciais independente do percurso escolar, tendo em vista criar estratégias que corroborem para que a UEPG possa ser um espaço mais plural com diversidade étnico-racial.

4. Referências

BALLENTINE, C. 1983. 'Who is a Negro--Revisited: Determining Individual Racial Status for Purposes of Affirmative Action' .**U.Fla. L. Rev.**, v. 35, p. 683.

BERTULIO, Dora Lucia de Lima. Ações afirmativas e o combate ao racismo. Palestra proferida no dia 18 de novembro de 2021. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=rXxds4DhACc&t=7s> Acesso em 3 de dez. de 2021.

BRASIL. **Censo Escolar 2020**. Ministério da Educação Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Diretoria de Estatísticas Educacionais Brasília, 2021. Disponível em <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar> Acesso em: 06 de dez.2021

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS. **Brasil ratifica Convenção Interamericana contra Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/noticias/brasil-ratifica-convencao-interamericana-contra-racismo-a-discriminacao-racial-e-formas-correlatas-de-intolerancia> Acesso em: 07 de jun. de 2021

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES, Paulo Roberto Faber Junior (orgs.). **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; VENTURINI, Anna. **Ação Afirmativa: História, conceito e debates**. EdUERJ. Rio de Janeiro, 2018.

GLAP, Graciele et al. Avaliação da política de cotas no ensino superior: o relato de uma experiência. In: IX Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do Sul II Congresso Internacional IGLU, 10., 2011, Florianópolis, SC. **Anais eletrônicos do XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América Latina II Congresso Internacional IGLU**. Florianópolis, SC: Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC, 2011, p.1-10. Disponível em: Acesso em: 27 jun. 2021.

KRAINSKI, L.B. **A Política de Cotas na UEPG: em busca da democratização da educação superior**. 2013. 194p. Tese (Doutorado em Educação: Currículo) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

PACHECO, Jairo Queiroz. **Desafios da inclusão: o olhar do jovem negro sobre a política de cotas da UEL**. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Serviço Social e Política Social. Universidade Estadual de Londrina (UEL), 2019

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

QUADROS, Daiane Franciele Morais de. **Discurso e Poder: Um olhar acerca das Ações Afirmativas na UEPG em 2013.** 2017. Dissertação (Mestrado em Linguagem, Identidade e Subjetividade) – PPGLIS-UEPG, Ponta Grossa, 2017.

SANTOS, S.A. **Comissões de Heteroidentificação ÉtnicoRacial: lócus de constrangimento ou de controle social de uma política pública?** Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5522/552266675017/html/> Acesso em 03 de dez.2021.

SCHWAZ-BART. Simone. **A ilha do vento e da chuva.** Tradução de Estrela dos Santos Abreu. São Paulo: Marco Zero, 1986.

SOUZA, Andreliza Cristina de. **Avaliação da política de cotas da UEPG: desvelando o direito à igualdade e à diferença.** Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG: Ponta Grossa, PR, 2012. Disponível em: . Acesso em: 15 jul. 2016.

Universidade Estadual de Ponta Grossa. Pró-Reitoria de Graduação. **Resolução UNIV. N. 9 de 26 de abril de 2006.** Ponta Grossa, PR, 2006. Disponível em: . Acesso em: 29 jun. 2021.

Universidade Estadual de Ponta Grossa. Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD. **Graduados por categorias de cotas.** Ponta Grossa -PR, 2022.

_____. **Resolução UNIV. N. 17 de 9 de dezembro de 2013.** Ponta Grossa, PR, 2013. Disponível em: . Acesso em: 29 jun. 2021.

ZANELLA, Sandra. **UFJF realiza bancas de heteroidentificação por videoconferência.** Disponível em: <https://tribunademinas.com.br/noticias/cidade/07-10-2020/ufjf-realiza-bancas-de-heteroidentificacao-por-videoconferencia.html> Acesso em 14 abr 2021.

APÊNDICE

PLANO DE TRABALHO

2.1 Apresentação

A Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, tem sua organização, atribuições e funcionamento regulados pelo Regimento Interno, o qual está disposto na Resolução CEPE nº 031, de 19 de agosto de 2014.

De acordo com o Regimento Interno, a Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG, além de cumprir com o objetivo de acompanhar e avaliar a implementação da política de cotas, visa atingir os seguintes objetivos:

I - levantar dados sobre a vida acadêmica das(os) matriculadas(os) pelo sistema de cotas;

II - proceder análise relativa aos resultados da política de cotas;

III - fornecer subsídios à Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD, para a proposição de eventuais normas e encaminhamentos aos órgãos interessados na avaliação da política de cotas implantada;

IV - dar conhecimento à comunidade acadêmica dos reais resultados relativos à política de cotas adotada;

V - apresentar à Reitoria, dentro dos prazos regulamentares, relatório circunstanciado sobre a implementação de políticas de cotas.

Os atuais membros, que compõem a Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG entendem que, estratégias devem ser estabelecidas no intuito de buscar atingir os objetivos elencados no Regimento Interno, as quais devem ter como suposto ações planejadas e bem estruturadas, com base na construção de um Plano de Trabalho que contenha objetivos e metas claras, capazes de delinear propostas de ampliação da Política de Cotas da UEPG.

Diante disso, visando atender ao propósito para o qual foi constituída, a Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG aprovou o presente Plano de Trabalho, cujo cumprimento contribuirá, de forma significativa, para o aprimoramento da Política de Cotas da UEPG.

2.2 Justificativa

O Plano de Trabalho da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG é elaborado em atendimento ao art. 9º, da Resolução Univ. Nº 17 de 9 de dezembro de 2013, onde está pontuado que:

“A Política de Cotas definida nesta Resolução deverá vigorar por um período de 8 (oito) anos letivos, reavaliada pelo Conselho Universitário após 4 (quatro) anos de aplicação”.

Tendo isso em vista, enfatiza-se que o ano de 2020, para a Política de Cotas na instituição, representa um momento em que a mesma deve ser reavaliada, tendo como horizonte o princípio da equidade, visto o cenário de desigualdade e exclusão social que permeia as relações sociais no contexto brasileiro.

2.3 Plano de trabalho

O presente plano de trabalho foi construído de forma coletiva pelos membros da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG. No referido plano encontram-se delimitados objetivos, metas, ações a serem realizadas, prazos, bem como órgão(s) envolvido(s) no cumprimento das metas.

Oportuno salientar que no plano de trabalho está prevista a realização de processos de monitoramento, cuja finalidade é acompanhar a execução do mesmo.

2.4 Objetivo

Avaliar a Política de Cotas da UEPG considerando o período de oito (08) anos (2013-2020).

4.5 Atividades

Eixo 01: Avaliação da Política de Cotas da UEPG.

Objetivo: Sistematizar os dados de ingresso de estudantes, no vestibular dos últimos 7 anos, para verificar percentual de alunas(os) cotistas na UEPG.

Ações	Membros da Comissão responsáveis pela ação
Reunir os dados de ingressos de estudantes dos últimos 07 anos.	Airton Kirst Cristiane Gonçalves de Souza
Separar os dados por categorias de ingresso: universal, cota escola pública, cota alunas(os) negras(os) escola pública.	Paula Melani Rocha

Eixo 02: Estudos científicos sobre “Políticas de Cotas da UEPG”.

Objetivo: Realizar levantamento de estudos científicos, da graduação e pós-graduação, que abordaram a temática da Política de Cotas na UEPG e ações afirmativas nos últimos 3 anos.

Ações	Membros da Comissão responsáveis pela ação
Reunir os materiais científicos produzidos nos últimos 3 anos.	Clóris Porto Torquato Maria Isabel Moura Nascimento
Separar os materiais por categorias: artigo PIBIC, produção de artigo de projetos de extensão, TCC, artigo para conclusão de especialização, dissertação de mestrado e tese de doutorado.	Paula Melani Rocha Raquel Abdallah da Rocha Oliveira
Agrupar os materiais destacando as evidências que os mesmos apontam em relação à Política de Cotas e ações afirmativas na UEPG, seus limites, possibilidades, lacunas e argumentos apresentados nos trabalhos consultados.	

Eixo 03: Leitura crítica da Resolução Univ 2013 que trata das cotas

Objetivo: Revisar Resolução Univ 2013 que trata das cotas

Ações	Membros da Comissão responsáveis pela ação
Marcar os pontos que podem/devem ser revistos.	Danilla Icassatti Corazza Ione da Silva Jovino
Seleção de documentos de outras universidades que podem nos embasar	Letícia Fraga

Eixo 4: Construção de minuta para a nova versão da resolução

Objetivo: Construir minuta para a nova versão da resolução a ser apresentada aos Conselhos.

Ações	Membros da Comissão responsáveis pela ação
Construção e organização do texto que irá compor minuta para nova versão da resolução a ser entregue aos Conselhos.	Daniele Cristina Bahniuk Mendes Susana Bartmeyer

Eixo 5: Produção de dados acerca da realidade social e do perfil de estudantes cotistas.

Objetivo: Definir metodologias para aproximação da realidade social e do perfil de estudantes cotistas.

Ações	Membros da Comissão responsáveis pela ação
Construir roteiro de questões para compor formulário a ser enviado à comunidade discente interna da UEPG, com finalidade de produzir perfil de estudante cotista e conhecer sua realidade social.	Cristiane Gonçalves de Souza Ione da Silva Jovino Roseli Vaz de Almeida

<p>Construir roteiro de questões para compor formulário a ser enviado para estudantes secundaristas que ainda não estão na Universidade.</p>	<p>Aparecida de Jesus Ferreira Guilherme Portela Roseli Vaz de Almeida</p>
--	--

Eixo 6: Fraudes e denúncias.

Objetivo: Acessar a resolução vigente e Manual do Candidato a fim de fazer conexões entre tais documentos e o processo de heteroidentificação.

Ações	Membros da Comissão responsáveis pela ação
<p>Buscar materiais bibliográficos e audiovisuais que possam fornecer orientações sobre como lidar com diferentes situações no que tange à falsas declarações raciais.</p> <p>Elaborar estratégias que possam vir a combater eventuais tentativas de fraudes por parte dos candidatos que visam o ingresso na Universidade por meio do sistema de cotas raciais, mas que não se enquadram no respectivo perfil previamente estabelecido em edital.</p>	<p>Merylin Ricieli Nei Alberto Salles Filho</p>

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS**

REUNIÃO SECISA

Aos 07 dias do mês de outubro de 2021, reuniram-se pela plataforma google meet às 13 horas e 30 minutos, Cristiane Souza - Diretora de Ações Afirmativas da PRAE; Ione da Silva Jovino - Pró-Reitora da PRAE; Iomara Favoreto Pedagoga da PRAE; Joselaine Aparecida Campos – Pedagoga da PRAE; Susana Maria Bartmeyer residente técnica da PRAE; Arieli Brandelero estagiária de Pedagogia da Prae; Paula Melani Rocha - Representante do Setor de Ciências Sociais Aplicadas; Luiz Fernando de Souza – Departamento de Turismo e Arquitetura; Luiza Bittencourt Krainski – Departamento de Serviço Social; Silmara Carneiro e Silva – Departamento de Serviço Social; Lenir Aparecida Mainardes da Silva – Departamento de Serviço Social; Sirlei Moletta – Departamento de Administração. A profa Cristiane deu as boas vindas a todos explicando o motivo da reunião com os setores para a discussão ampliada e complementações sobre a Proposta de Minuta da Política de Cotas dentro da UEPG junto aos Setores de Conhecimento, como também, as ações afirmativas que a Comissão de Cotas vem realizando. Fez chamamento para quem estivesse na reunião remota (Profa Paula, Profa Ione, Susana (restec de Direito), Pedagoga Iomara) tem alguma complementação sobre a contextualização da proposta. Passou a palavra para os membros do SECISA e que a ideia é ouvir cada participante. O prof. Luiz Fernando de Souza comentou sobre a pós-entrada na UEPG se vai ser feito algo para conversar sobre a situação de que o aluno possa ter condições de se manter na Instituição. Profa Ione falou da assistência estudantil que é resultado da luta dos estudantes na UEPG. Cabe a PRAE lutar pela implementação da vida desses estudantes com um fundo para assistência. Esclareceu que tem situações que a Comissão não pode intervir como não identificar os alunos cotistas, porque precisamos saber quem são para que se tenham encaminhamentos específicos para uma política de sucesso. Assim precisamos saber quem são. Não pode deixar de identificar os cotistas depois que eles entram (dentro da Comissão ou da Diretoria de Ações Afirmativas). Faltam-nos conhecimento ou entendimento do que são ações afirmativas em que sentido a UEPG propõe ações afirmativas. Assim não teremos vergonha ou eles não sentirão vergonha. Afinal são reservas de vagas para alunos da escola pública, deficientes, negros, indígenas. A partir do momento que entram na UEPG a Instituição precisa dar conta de atender os acadêmicos cotistas até o final do curso. Não cabe a Comissão discutir nesses termos porque seria incompatível com a ação e a intenção que esta sendo proposta. Prof. Luiz Fernando retomou a fala dizendo que é difícil em sala de aula chamá-los como cotistas. Poderia levar para cada Colegiado de Curso estratégias para conscientização em relação aos cotistas criando possibilidades de atendê-los ou acolhê-los em suas especificidades/peculiaridades. Acredito que alguns cursos, como Arquitetura que é um curso caro, que conste na minuta, que o curso abrindo vaga para cotistas criassem condições para que o acadêmico tivesse possibilidades de concluir o curso escolhido. Porque é admissível o professor excluir do processo o cotista que não possui condições financeiras ou de acessibilidade e acompanhamento para seguir no curso. É necessário o compromisso dos professores também com a entrada e saída desses alunos cotistas. Retratou

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

questões de acessibilidade em relação ao curso de Turismo e Arquitetura. Profa Lone disse que em relação a assistência estudantil a UEPG precisa ser cobrada para atender essas situações peculiares. A UEG já tem uma política estudantil, estamos discutindo o acesso, algumas coisas já estão sendo feitas, como o fundo de assistência estudantil, assistência psicológica, atendimento sócio-educacional. Precisamos aumentar o fundo estudantil para garantir tudo que o prof. Luiz Fernando falou e outras necessidades dos alunos cotistas. Profa Paula destacou que o Curso de Jornalismo tem o laboratório do curso para atender a todos os alunos sem a necessidade de compras extras pelos acadêmicos. Profa Cristiane falou sobre a questão da acessibilidade e lembrou da CAD – Comissão Permanente de Apoio aos Alunos com Necessidades Educativas Especiais, para que possamos contribuir de forma objetiva ao acesso e permanência dos alunos cotistas. A lomara continuou no discurso da permanência desses alunos cotistas, falou da criação da PRAE, e do mapeamento desses alunos, para garantir a equidade que perpassa pela questão de inclusão. Profa Luiza Bittencourt Krainski ficou feliz com a discussão da política de cotas porque foi a tese do doutorado dela, fez um resgate do surgimento dessa proposta dentro da UEPG, situações problemas que foram elencadas em relatório sobre a entrada dos cotistas. Falou da mudança da cultura dentro da Instituição, retratou do direito, acesso e da permanência. Destacou a importância de continuidade e deu os parabéns para a equipe da PRAE. A profa Cristiane falou que consultaram a tese de doutorada da professora para configurar estratégias à PRAE. A profa Silmara Carneiro e Silva disse da sua felicidade de estar participando deste momento e colocou algumas questões pontuais: cota para deficiente e cota pra negros buscar a isonomia para a entrada (para os negros não tem a participação da Comissão) deixar esclarecido a Banca de Heteroidentificação vinculada à comissão. Chamou atenção para a segurança jurídica do processo. Sugeriu que a Banca de Heteroidentificação seja feita antes da matrícula para a população negra. Trouxe o Art. 1 parágrafo 7 – pessoa com deficiência e o Art. 2 - parágrafo 3 – Banca de Heteroidentificação. Profa Cristiane disse que a Banca de Heteroidentificação foi o último ponto para decidir como aconteceria antes ou depois do Vestibular. Trouxe algumas experiências da UFSC e UENP e concordou com a profa Silmara em vincular a CAD e os deficientes com a Comissão. E a profa Lone concordou em definir o momento da Banca e da Cota para deficiente vamos trazer para a minuta. Pensar essa seleção na pré-matrícula para facilitar questões administrativas em relação à PROGRAD e demais ações. Profa Lone retratou sobre as dificuldades em não inserir pessoas negras, como podemos estabelecer uma meta e quais os passos possíveis para fazer essa inserção dos negros nos espaços da UEPG. Profa Cristiane disse de socializar o material que foi utilizado para garantir a política de cotas que a Comissão fez, como também, leu a participação da Susana no chat do meeting em relação aos dois eventos que correspondem a mesas redondas (cotas raciais, cotas para pessoa com deficiência) buscando ampliar esse debater para descentralizar e impactar na comunidade universitária. Profa Lucia parabenizou via chat no meeting. Profa Lenir Aparecida Mainardes da Silva disse da oportunidade de voltar-se ao curso no intuito de conversar sobre a minuta e questionou se já vai ter o encaminhamento para aprovação. Profa Cristiane disse que ainda teremos novos encontros com os demais Setores de Conhecimento, nada impede de estarem participando e levar considerações e passar por escrito. Profa Lone disse que até outubro a Comissão vai receber sugestões, dúvidas via SEI, emails. Profa Cristiane agradeceu a todos e encerrou-se a reunião.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS
REUNIÃO SECIHLA

Aos 18 dias do mês de outubro de 2021, reuniram-se pela plataforma google meet às 19 horas, Cristiane Souza - Diretora de Ações Afirmativas da PRAE; Lone da Silva Jovino - Pró-Reitora da PRAE; Iomara Favoreto Pedagoga da PRAE; Joselaine Aparecida Campos – Pedagoga da PRAE; Susana Maria Bartmeyer residente técnica da PRAE; Arieli Brandelero estagiária de Pedagogia da Prae. A profa Cristiane deu as boas vindas a todos explicando o motivo da reunião com o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes - SECIHLA para a discussão ampliada sobre a Proposta de Minuta da Política de Cotas dentro da UEPG, como também, as ações afirmativas que a Comissão de Cotas vem realizando. Comentou alguns eixos de trabalho, tais como: discussões sobre cotas decorrentes de materiais teórico-metodológicos, reuniões com a UEL, análise da Resolução n. 17/2013, comentou sobre o formulário de consulta junto aos estudantes secundaristas e cotistas da UEPG, para traçar um perfil desses alunos, retratou a questão da Banca de Heteroidentificação antes ou depois do vestibular por meio de estudos e experiências das demais IES. A proposta teve todo um estudo minucioso, enviamos uma prévia do relatório ao Colegiado de Curso, tem todo um embasamento teórico, um processo de estudo e avaliação da política de cotas na UEPG. Vários movimentos sociais contribuíram e dialogaram conosco e não só os membros da Comissão. Fizemos eventos como a mesa redonda, e surgiu a forma de ampliar para ouvir a comunidade interna da UEPG. Muito diálogo, estudo e esforço coletivo para chegar até aqui. Abriu para a discussão e escuta do SECIHLA. Profa Silvana agradeceu a presença significativa de professores, de alunos e de servidores na reunião. Reforçou que estamos vivendo um momento delicado e diferente na Instituição em que se reuniu 170 (cento e setenta) pessoas na ferramenta meeting e que se subdividiu em 2 salas, considera algo inovador, coletivo e participativo. Momento histórico para ser festejado. Já participamos em momentos tristes no contexto das cotas. Antes de tudo um momento de alegria por ter um debater qualificado num ponto em que parece que todos tem condições de tomar consciência de uma discussão que se tem há muito tempo e a UEPG vai se tornar referência no Estado do Paraná e agradecemos aos membros da Comissão e da PRAE por essa parceria e dispor dos conhecimentos e socializá-los. A profa Cristiane pediu licença e foi mediar a outra sala do meeting, deixando a profa Lone coordenando a sala. Profa Lone disse que a ideia é conversar sobre os pontos da minuta, dúvidas e sugestões. Colocou a questão do tempo e estipulou no máximo 3min para argumentações. Qual o movimento depois dessa discussão, após reunir com cada setor de conhecimento, ajustes conforme o que foi discutido, assim é encaminhado ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE que discute e vota encaminhando ao Conselho Universitário - COU. Após aprovação já pode usar no próximo vestibular. Profa Graciete se pronunciou falando que fez a leitura da minuta e do relatório, mas falou que o anexo do relatório não foi encaminhado ou ela que não teve acesso. Parabenizou a equipe e retratou que isso acontece desde 2007. Teve dúvidas em relação à minuta: 1) incluir 25% das vagas do curso destinadas ao Processo Seletivo Seriado – PSS, como também, as reservas de vagas. A pergunta é quando se criou

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

ou organizou o PSS o objetivo era fundamentalmente atender as pessoas na idade certa que logo concluíssem o Ensino Médio, estabelecendo a reserva de vagas para os alunos que estão no Ensino Médio. Ao incluir a reserva de vagas para os cotistas no PSS, não estaríamos fazendo reserva da reserva? 2) Gostaria que fosse apresentado um exemplo de um curso que se tenha a proposta que é hoje e como ficaria com essa nova configuração; difícil perceber a proposta apenas por essa minuta. A profa lone comentou que tentamos fazer da forma que você falou, a comissão partiu de um pressuposto de como estabelecer uma meta de quanto queremos que a UEPG tenha de pessoas negras, precisamos mexer no formato de entrada, e mexer no PSS. O que não quer dizer que tenha que ser assim, conforme o entendimento das pessoas pode propor alteração nisso. De qualquer forma para alcançarmos a inclusão de pessoas negras na UEPG implicaria em perder nesse sistema inclusive PSS. Questionou se o texto do relatório foi uma versão errada, porque todos os cálculos foram feitos pelo Prof. Airton, já traz os dados de entrada 2014 até 2020. Destacou que detalhado por curso não tem no relatório. Profa Rosângela do Curso de Letras, Departamento de Estudos da Linguagem - estranhei que não há menção aos estudantes indígenas, esperava a discussão, também, da comunidade LGBTQI+. Se não contempla gostaria de ver contemplado nas cotas. É uma comunidade cada vez mais suscetível à violência e a discriminação, mesmo que fosse um percentual pequeno, mesmo assim seria importante para as políticas de cotas. Seria possível? Profa lone reforçou que as cotas para deficiente, já tem legislação a parte, até uma Portaria da Reitoria que contempla a Lei Estadual de 2020 que a UEPG tem que cumprir imediatamente. Quanto à questão dos indígenas já tem o vestibular dos povos indígenas. E em relação à população LGBTQI+ seria a questão da comprovação, demandaria outras discussões e formas de controle. Curso de baixa concorrência sem problemas, no entanto, no curso de medicina será que bastaria a pessoa se declarar na questão LGBTQI+ já conseguiria a vaga? Quais seriam os critérios? Retratou a questão de “má fé” que já vem de cada pessoa, independente do gênero. Como vamos controlar e garantir o acesso a essas vagas para LGBTQI+? Seria algo inédito, mas com muito trabalho, com muita pesquisa. A profa Graciete continuou os questionamentos, retratando que quando a profa lone coloca as dificuldades de identificar ou caracterizar um grupo em especial, reforça-se a ideia da Banca de Constatação. Antes de 2013 existia a Banca de Constatação, foi sempre muito estressante e complicado. Na mudança em 2013 que foi excluída, optando para a autodeclaração do candidato negro, observou-se que era uma situação constrangedora pela avaliação das pessoas que participaram do processo, como relatos de membros da banca. Observei que retornou na nova proposta a Banca de Heteroidentificação. Gostaria de dizer que se o candidato participar da Banca de Heteroidentificação e se autodeclarar negro e não for validado, ele perde a vaga. Se isso for ocorrer que aconteça antes do vestibular, para que ele possa ser incluído na vaga universal. Afinal de contas os gastos são excessivos para traslado e aí na hora de fazer a matrícula, recebe um não. Eu já fiz parte desse processo e ele é subjetivo. Se for mantida a Banca de Heteroidentificação tem que acontecer antes do vestibular. A profa lone comentou que na página 37 (trinta e sete) do relatório tem as justificativas do por que a Comissão optou pela Banca de Heteroidentificação. Retratou que o ideal é antes do vestibular, mas a situação é recursos humanos para isso. Uma proposta é que o processo seja remunerado e que haja treinamentos adequados. Mas isso demanda tempo, recursos, pessoas. Mas poderia ser pelo recurso via internet. Mas isso não tem garantia institucional para que isso ocorra neste momento. Então se

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

optou em colocar a Banca de Heteroidentificação depois do vestibular e antes da matrícula. O prof. Murilo transcreveu sua dúvida via chat, a Profa lone declarou que segundo a minuta a cota para negros é para todos os candidatos que optaram pela cota da escola pública ou independente do percurso escolar, nas duas opções deverá passar pela Banca de Heteroidentificação confirmando sua autodeclaração. No chat perguntaram sobre monitoria repassou que deveriam entrar em contato com a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PRAE. A profa Karen da UEL que está em período de experiência na UEPG por opção de permuta, participou na UEL desta discussão e fez inserções e comparações. Destacou alguns itens, tais como: em relação à deficiência trouxe o Fórum Nacional e das IES, a UNESPAR que já traz uma longa caminhada; falou que não consideram o candidato que já tem outra graduação, considerou para evitar processos e recursos definir quem é essa população com deficiência e se vai ser utilizado o laudo médico como referência? Pra isso indicou Decreto Federal n. 5296/04 Lei Federal n. 12764/12. A partir do momento que descreveu o tipo de deficiência a comissão precisa ser mais ampla possível, com várias áreas contempladas, há também, a comprovação do candidato, caso contrário, vai ser desclassificado do processo. A profa lone disse que o documento das cotas para deficiente já estão contemplados todas as situações que você retratou. Caso tenha algo que não conste no relatório fique a vontade para trazer ao grupo da Comissão de Cotas. A Profa Elenice questionou sobre as cotas para deficiente se vão ser incorporados na mesma política de cotas e se foi verificado o percentual. A profa lone disse que vai ser incorporada dentro da política de cotas e já foram feitos os cálculos pertinentes dos 5% para deficiente. A profa lone considerou importante um ponto que, ainda, não tinha sido discutido. A inclusão da cota de 5% para negros independente do percurso escolar (escolas particulares e inclusive pra quem já tem uma graduação). Se não tiveram nenhuma colocação em relação a essa alteração podem enviar pelos canais da PRAE (e-mails, telefones). Profa Rosangela Schardong relatou que havia percebido essa situação, mas a dúvida seria quem são esses negros que não são oriundos da escola pública, em alguns momentos do Art 5, parágrafo 3, Art 6 parágrafo 2, quando se enumera as categorias de cotas, esses estudantes negros de qualquer percurso formativo seriam contemplados antes dos estudantes declarado negros oriundos da escola pública. Se há algum favorecimento dos alunos da escola privada em relação aos alunos das escolas públicas. Profa lone retratou a questão da autodeclaração dos negros que tiverem a confirmação independente do percurso formativo, exemplificando. Qual a ordem para preencher a vaga que sobrou para alunos negros independente do percurso escolar no intuito de atender a meta de entrada de pessoas negras na Instituição. Assim as cotas ficam: deficiência, negros independente do percurso escolar, negros da escola pública, universal. Profa Graciete, relatou que chamou sua atenção para os 5% das cotas destinados a negros que se autodeclaram independente do percurso formativo. Parece uma disparidade em acolher alunos oriundos da escola particular/privada, mesmo que os candidatos tenham bolsas. Tem a questão formativa diferente entre os dois segmentos. O prof. Luis Fernando Cerri destacou que a literatura neste ponto traz duas dimensões – social e racial (que se coincidem). A dimensão do racismo tem consequências na vida do estudante e considerou a decisão da Instituição de ampliar a presença negra na UEPG por meio de cotas para negros independente do percurso escolar um avanço e estender um pouco mais a política de cotas e, isto vai engrandecer a UEPG. Profa lone destacou que questões sociais e raciais precisam se distanciar já se tem acúmulo suficiente de ações afirmativas que justificam a presença dos negros que não sejam

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

vinculados à questão social, ninguém deixa de sofrer racismo por questões sociais. Ninguém pode ser penalizado pela ascensão social. Nenhum deles vão deixar de sofrer racismo. A Graciete traz uma questão importante na seleção das universidades na questão da cota para a escola pública. Pode entrar comprovadamente a vulnerabilidade socioeconômica, bolsistas em escolas particulares, se a comunidade universitária julgar necessária pode-se incluir isso, mas não é paralela a inclusão do negro em relação ao seu percurso escolar. A profa Graciete disse que não havia baixado o relatório inteiro, tinha recebido na íntegra naquele momento. São poucas vagas, ex. medicina, assim a concorrência fica imensa. Ampliação de vagas ajudaria. Esta pensando em fazer um único vestibular anual? A grande fragmentação das vagas e com o PSS ainda mais difícil. Profa lone já se fez uma discussão com a Comissão Permanente de Seleção - CPS sobre a ampliação de vagas. Mas a CPS só cumpre normativas. A discussão é pertinente! Edson não se identificou perguntando o que se define como deficiente, mas já foi discutido isso no decorrer da reunião, mas a profa lone caracterizou novamente. Pediu para colocar os contatos da PRAE novamente para maiores informações sobre a questão do deficiente. Falou-se, no chat, sobre a questão de denúncias das cotas usadas de “má fé”. Profa lone pediu para que retomem ao relatório e se tiverem outras dúvidas ou sugestões podem encaminhar para o e-mail da PRAE ou da DAAD, durante todo o mês de outubro. Agradeceu a todos e o orgulho de pertencimento a este Setor de Conhecimento. Retomou a questão da pessoa “trans – LGBTQI+” que colocaram no chat, sobre a documentação de identificação, se a pessoa for menor de idade e não dispor do aval da família não pode pedir nem o nome social ou alguma documentação. Feitos os esclarecimentos finais, encerrou-se a reunião.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS
REUNIÃO SEBISA**

Aos 19 dias do mês de outubro de 2021, reuniram-se pela plataforma google meet às 10 horas, Cristiane Souza - Diretora de Ações Afirmativas da PRAE; Ione da Silva Jovino - Pró-Reitora da PRAE; Iomara Favoreto Pedagoga da PRAE; Joselaine Aparecida Campos – Pedagoga da PRAE; Roseli Vaz de Almeida Técnica de Assuntos Educacionais da PRAE; Susana Maria Bartmeyer residente técnica da PRAE; Maria Isabel Moura Nascimento, representante do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes; Fabiana Postiglione Mansani - Setor de Ciências Biológicas e da Saúde; Bruno Orellana - Colegiado de Odontologia; Loren Victoria Klaus - Bacharelado em Ciências Biológicas; Natalia Ferreira Campos - professora do curso de Licenciatura em Ciências Biológicas; Bruna Roberta Blanc – acadêmica Ciências Biológicas; Denilton Vidolin: Denilton Vidolin - Colegiado de Licenciatura em Ciências Biológicas; Khauanne Levandoski - Bacharelado em Educação Física; Acir da Cruz Camargo: Secretário do Departamento de Biologia Geral; Telma Passos - Secretária do SEBISA; Goncalo Cassins Moreira do Carmo; Moacir Avila de Matos Junior; Goncalo Cassins Moreira do Carmo; Patricia Mathias Doll Boscardin; Natalia Ferreira Campos; Danilla Icassatti Corazza; Susete Christo; Elisangela Gueiber Montes; Carla Kanunfre. A profa Cristiane se apresentou como Diretora de Ações Afirmativas e Diversidade da PRAE e presidente da Comissão de Acompanhamento e Avaliação das Políticas de Cotas. A reunião ampliada acontece em razão da possibilidade de reflexão coletiva a respeito da minuta que já vem sendo trabalhada acerca de 1 ano. No relatório contextualizou o trabalho desde outubro de 2020 desde então estabeleceu varias frentes de trabalho, os membros da Comissão se dividiram para dar conta das atribuições e tarefas a realizar, considerando o processo de avaliação das políticas de cotas. Buscamos no plano de trabalho verificar os dados a cerca do ingresso nos últimos anos dos cotistas, levantamento de toda a produção teórica acadêmica dos últimos 3 anos (artigos, TCCs, dissertações e teses) realizando uma leitura critica destes documentos e a Resolução n. 17/2013 e revisitando a experiência da Universidade Estadual de Londrina - UEL para ser incorporada na minuta. Buscou-se consultar por meio de formulário o grupo de alunos secundaristas de Ponta Grossa e região para ter um perfil desses alunos, como também, formulário de consulta aos nossos acadêmicos cotistas. Fez-se um estudo minucioso das Bancas de Heteroidentificação para inserir na minuta qual o momento que deveria ser feito, antes ou depois do vestibular. Sugestões de alterações que estão fundamentadas em todo o processo minucioso de estudo das políticas de cotas e ações afirmativas. Destacou as principais alterações: reserva de vagas para deficiente, reserva de vagas no processo do PSS, realização das Bancas de Heteroidentificação após o vestibular que integra a matrícula (pré-matrícula). Profa Fabiana pediu para se manifestar de onde e quem são as pessoas que estão participando da reunião porque existem pessoas que não são da Instituição. Profa Cristiane reforçou que é uma reunião com a comunidade interna universitária da UEPG. Profa Ione apresentou um comparativo da Resolução n. 17/2013 (antes e após as mudanças na minuta).reforçando as sínteses que foi feita pela profa Cristiane. Profa Fabiana comentou que as reflexões que tiveram ao longo do processo foi importante. No início não tínhamos vivências de outras Instituições e

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

hoje avançamos muito, processo de aprendizagem coletiva, hoje existem professores que se dedicam aspecto teórico-metodológico sobre a Banca de Heteroidentificação. Sabemos que as pessoas negros encontram barreiras de crítica e exclusão. Agradeceu as contribuições e esclarecimentos das professoras Cristiane e Ione. Prof. Péricles Martim Reche colocou uma dúvida – o atendimento para a escola pública é a questão da carência. Mas será que esta dando oportunidade para a faixa mais carente da população? Se a oportunidade dos alunos da escola pública está sendo realmente atendido o nível de sua carência econômica, a proposta seria em fazer por renda família, por meio do Imposto de Renda - IR, assim ajudaria a pessoa carente independente da raça, cor, gênero. Prof. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo – parabenizou e agradeceu pela oportunidade de estar nesta discussão. Chama atenção para a Banca de Constatação, declarou que o medo é o risco de desclassificar o candidato que às vezes tem até quantidade de nota suficiente para passar no vestibular. Falou sobre denúncia e que a Instituição repassa os problemas para o Coordenador de Curso o impedimento do acadêmico em estar na Instituição ou em sala de aula. Para cota de negro o que vai classificar seria o fenótipo e diante disso será que atendemos aquele que realmente precisa. Como afinar isso tentando minimizar os dados que podem acontecer. Também se torna importante na autodeclaração ou laudos médicos que os coordenadores de cursos sejam informados quando acontece a deficiência e o tipo dela, para preparar os professores, turma e atividades a serem executadas. A PRAE está trabalhando com as tutorias, apesar de que os alunos às vezes não respondem adequadamente pelos trabalhos e esforços realizados em prol da qualidade do ensino acadêmico. Em muitos momentos encaminhamos links de aula, alterando e adaptando conteúdos, mas adesão dos alunos foi extremamente baixa. Não valorizam as ações da Instituição. Diante disso precisamos pensar estratégias para que os alunos se mobilizem mais. Percebeu e reconheceu o trabalho da Comissão e da PRAE em tempos tão complicados e difíceis. Profa Cristiane fez um “feedback” das inserções de falas dos profs. Péricles e Gonçalo retratando que associar a escola pública com questões sociais/econômicas da a impressão que a pessoa sempre tem que provar que é pobre, e apresentar vários documentos para poder acessar o espaço do Ensino Superior. Minha formação é em Serviço Social e existe uma crítica em relação a essa atividade. A Comissão não considerou pertinente esse debate. Existem outras IES que fazem essa relação escola pública com a questão do nível de pobreza do candidato como a UFSC. Em relação a Banca de Heteroidentificação já tem muita produção teórica e metodológica associada a ela, minicursos e outros avanços. A preocupação sempre foi com a acolhida e como abordar o candidato. A Universidade Estadual de Maringá - UEM construiu uma cartilha para que o acadêmico se sinta confortável no momento da Banca de Heteroidentificação. Por isso a importância de qualificação e formar os membros da Banca de Heteroidentificação para estimular a sua sensibilidade diante do candidato. A Susana (residente técnica de direito) complementou a fala da profa Cristiane falando sobre um dos Eixos da Comissão de Cotas que seria de esclarecer e divulgar as vagas para cotistas nas escolas públicas. Não adianta fazer algo interno e na escola pública não chegar. Precisamos não punir uma pessoa por usufruir dos seus direitos por não atingir a renda, como é o caso das cotas para negros de escola particular. Perceber que o direito não pode ser excludente entre si, é uma cadeia que precisam estar conectas e interdependentes. Colocar mais uma limitação de renda seriam mais barreiras do que facilitadores. Profa Ione colocou dados sobre a raça negra e suas dificuldades, exemplificando sobre o negro masculino que, ainda, é mais restrito a

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

entrada no Ensino Superior. Um trabalho importante da Comissão é ir às escolas públicas para divulgar as cotas existentes na Instituição, como também, trazer os cotistas para dar depoimentos, esclarecimentos, orientações e informações. A pedagoga Iomara falou sobre a questão da deficiência, que não tivemos experiência com alunos surdos. Com a criação de cotas para deficiente vamos ter que se estruturar. À medida que se aproxima esse público vai exigir um movimento interno para que sejam assistidos. A Lei n. 13146 de 06 de junho de 2015 que estabelece quais as deficiências são contempladas nas cotas. Vai ser um desafio para a Instituição em dar conta de profissionais para atender os deficientes. Em relação à tutoria já estamos cientes dos problemas que acompanham o processo e percebemos que durante a tutoria as duas partes precisam estar afinadas. Em alguns casos não há entrosamento. Precisamos estabelecer ações afirmativas que garantam a permanência e a tutoria é uma delas. As bolsas de tutorias, ainda, são restritas e escassas. Precisamos de mais recursos humanos multidisciplinares. O percurso que outras Instituições de Ensino Superior fazem ajudam muito em relação a questões como Banca de Heteroidentificação, cotas para negros e deficientes. Profa Cristiane e Ione falaram que no chat tem os contatos da PRAE para possíveis sugestões, contribuições, dúvidas, críticas, pedidos de esclarecimentos até o final de outubro. É muito relevante a minuta que vai tramitar represente a discussão e que seja minimamente conduzida junto com a comunidade interna da Instituição. Agradeceu a oportunidade e a disponibilidade de agendamento desta reunião ampliada. Que a temática é uma construção coletiva, que a comunidade universitária possa fazer parte do processo, dialogando mesmo em formato virtual. Profa Fabiana agradeceu enquanto Setor e o reconhecimento em fazer parte do processo de escuta. Essa conversa é bem importante porque consegue avançar nesse processo e tornar a Universidade mais inclusiva. Dando a oportunidade a todos. Parabenizou o trabalho de toda a equipe e está à disposição da Comissão. Muitos agradecimentos no chat de professores, coordenadores de curso e acadêmicos pelo trabalho desenvolvido e informações pertinentes na reunião via meeting. Encerrou-se a reunião.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS
REUNIÃO SECATE

Aos 22 dias do mês de outubro de 2021, reuniram-se pela plataforma google meet às 08 horas, Cristiane Souza - Diretora de Ações Afirmativas da PRAE; Ione da Silva Jovino - Pró-Reitora da PRAE; Iomara Favoreto Pedagoga da PRAE; Joselaine Aparecida Campos – Pedagoga da PRAE; Susana Maria Bartmeyer residente técnica da PRAE; Holiver Hilan Laroca Rosa – Estagiário de Serviço Social da PRAE-UEPG; Daniele Faria Correia de Mello - Assistente Social/PRAE; Maria Isabel Moura Nascimento – Membro da Comissão de Cotas; Adilson Luiz Chinelatto - Diretor Adjunto do Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia; Alessandro Nogueira - Coordenador PPG em Alimentos; Amanda Regina Godoy Baptista – Chefe do DEFITO; André Luis Moreira de Carvalho - Professor do DESOLOS; Ana Claudia Barana - Engenharia de Alimentos - Representante docente do SECATE; Carlos Emmanuel Launtenschlager - Chefe Departamento de Engenharia Civil; Cheila Roberta Lehnen - Coordenadora de Zootecnia; Cristiane G. Souza – PRAE; David de Souza Jaccoub - Chefe adjunto do DEFITO; Dierone César Foltran Jr - Coordenador de Engenharia de Computação; Eduardo Pereira - Professor do Departamento de Engenharia Civil/ Prefeito da PRECAM; Jaime Cohen - Professor do Departamento de Informática; Joanei Cechin - Professor do Defito – Agronomia; José Carlos Ferreira da Rocha - Coordenador da PPG em Computação Aplicada; Keila Andressa Moreira - Secretária do Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia; Lilian Taís Gouveia - Coordenadora de Engenharia Civil; Luciano José Senger - Professor do Departamento de Informática; Luiz Gustavo Lacerda - Chefe do Departamento de Engenharia de Alimentos; Marcio Ferreira Húpalo - Coordenador de engenharia de Materiais; Marco Aurélio Praxedes - Coordenador de engenharia de Alimentos; Marcos Vinicius Ribas Milléo - Defito - Representante Docente do SECATE; Maria Salete Marcon Gomes Vaz - Diretora do Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia; Maurício Zadra Pacheco - Coordenador de Engenharia de Software; Michele Cristina - Secretária do Departamento de Engenharia Civil; Osvaldo Mitsuyuki Cintho - Chefe do Departamento de Engenharia de Materiais; Paulo Ferreira Carrilho - Coordenador de Agronomia; Pedro Weirich Neto - Chefe do Departamento do DESOLOS; Reginaldo Ferreira Barreiros - Professor do Departamento de Zootecnia; Rodrigo Rodrigues Mattiello - Professor Defito; Rosane Falate - Chefe do Departamento de Informática; Silvana Ohse - Professora do Defito; Verônica Oliveira Vianna - Chefe do Departamento de Zootecnia. A profa Cristiane deu as boas vindas a todos e agradeceu a profa Salete pela possibilidade de abertura para a discussão com o Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia - SECATE e fez uma breve contextualização sobre a dinâmica da construção das principais mudanças acolhidas na minuta de Cotas. Compartilhou os 6 eixos do Plano de Trabalho da Comissão de Avaliação e Acompanhamento da Política de Cotas. A profa Ione fez mais algumas complementações. Deixou em aberto a roda para o diálogo. Profa Rosane Falate destacou que fizeram uma reunião departamental e retratou que a partir do momento que coloca a ideia de cotas, há um questionamento em relação ao público da cota universal pela preocupação da quantidade de “fatias”. Repassou a

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

preocupação dos professores do departamento com a questão dos tipos de deficiência que serão contemplados nas cotas, total de vagas e distribuição para cada cota e como seria o quantitativo de candidatos que não se enquadram nas cotas. Preocupação com a infraestrutura física e pessoal para atendimento das pessoas com deficiência. Como tratar esses ingressos deficientes. Alguns professores acreditam mais justa a cota social sem separação de cota racial. O prof. Dierone reforçou que é inegável e irrefutável a política de cotas dentro da Instituição, mas a preocupação é a redistribuição das cotas e que a Universidade não vai criar mais vagas. O que pesa são as questões de infraestrutura física e recursos humanos. Entendo a necessidade da Lei, mas o que se coloca em cheque é a operacionalização. Como atender esses alunos com deficiências significativas. Prof. Maurício Zadra Pacheco disse que dentro do que está sendo proposto o que não podemos modificar por força de Lei e o que realmente podemos alterar. O que pode ou não ser alterado. Profa Rosane a questão das cotas para negro independente do percurso escolar também ficou confuso. A profa Cristiane disse que quanto à reserva de vagas para a pessoa com deficiência já se tem um olhar pra isso, existe um acompanhamento peculiar aos alunos com necessidades educativas especiais. A Comissão de Cotas já percebeu que uma série de elementos deve ser incorporada. Isso já é uma política a partir de 2020 e será o agente para dar subsídios necessários para incluir esses alunos. Tem a Comissão Permanente de Apoio aos Acadêmicos com Necessidades Educativas Especiais - CAD que foi reativada e se debruça sobre o tema e seus enfrentamentos na tentativa de materializar o respeito humano que esses alunos necessitam. A pedagoga Iomara complementou a questão do deficiente na UEPG. Reforçou que a Lei é o que nos obriga, mas para além do acesso desses alunos precisamos pensar na questão da permanência. Há necessidade de instrumentos, profissionais e investimentos. Buscar uma rede de apoio, para que seja garantida a equidade no ensino que se torna um processo desafiador. Estamos fazendo parcerias com as instituições de educação especial para garantir o acesso e a permanência do deficiente dentro da Instituição. Profa Ana Claudia Barana fez uma pergunta do número dos candidatos nos últimos anos em relação as cotas de escola pública, cotistas negros e deficiente. A profa Cristiane disse que esses dados são extensos e vai demorar muito e estão no relatório que acompanha a minuta. Em relação ao PSS a Iomara tem esses dados que vocês podem solicitar para a PRAE. A profa Salete leu a pergunta do chat. qual a justificativa de mais 5% dos negros oriundos de qualquer percurso. A Susana (residente técnica da PRAE, área de Direito) respondeu algumas questões elencadas: 1) retratou sobre a preocupação com a reserva universal de vagas 40% universal 40% pública o que se redistribuiu foi os 20%; 2) A questão da Lei que obriga as Instituições pública a partir de 2020 de estabelecer cotas para deficiente, mas não lança critérios deixa em aberto para que cada Instituição crie. A UEPG se vale de algumas IES parceiras para estabelecer quais seriam as deficiências e de que forma seria o aspecto documental; 3) pessoas negras independente do percurso escolar, foi estabelecida baseada nas boas experiências que a UEL teve. Se quisermos contemplar esse público dentro da Instituição precisamos acolher a todos os negros independente da classe social. Os percentuais são estabelecidos diante de uma política pública. Não tem uma Lei que estabeleça as cotas e nem um percentual em Lei Estadual. Profa Ione reforçou que em

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

relação ao percentual Federal é estabelecido uma proporcionalidade de negros em cada região e o Estado do Paraná é o maior quantitativamente de negros. Retomando a Susana retratou que o argumento de que as pessoas da cota universal vão ter que concorrer mais diante das cotas redistribuídas, não condiz com a realidade porque estão sendo feitas apenas um recorte de um curso que existe maior concorrência (ex. medicina). Mas a Universidade não é só esse curso. Profa Lone reforçou que independente da política de cotas, cada vez mais eles adentram a UEPG e já estão no ambiente universitário. E a PRAE busca garantir a acessibilidade e permanência desses alunos e a todo o momento fica cobrando ações administrativas na UEPG para que isso seja, realmente, atendido. Profa Rosana fez uma analogia de que a cada ano pode entrar na UEPG um número expressivo de deficientes. A profa Lone retratou de que não dá para pensar desta forma porque os alunos deficientes precisam passar na prova do vestibular que é um grande empecilho, nem todos passam. Ter a cota não é um fator que necessariamente vão adentrar ao ambiente universitário. Tem uma nota mínima de corte, pode concorrer sozinho e pode não passar. A pedagoga Iomara retratou que geralmente no primeiro processo seletivo não conseguem passar no vestibular. Leva-se um tempo e há uma demora. Que o Estado garanta o mínimo de atendimento a este aluno na Universidade. A profa Lone disse de onde parte o percentual de cotas. Estabelecemos uma meta, a Comissão gostaria de ver mais pessoas negras acessando o ensino público na UEPG. Prof. Marco Aurélio Praxedes a possibilidade de ampliar para as pessoas negras, devido ao acesso e todas as dificuldades que a pessoa tem durante a vida esbarram no racismo. Sinalizou o sombreamento de alunos negros cotistas das escolas pública e particular. Profa Ana Claudia Barana complementou que muitos de escola pública vão ver a relação candidato/vaga, que às vezes está mais concorrido do que a cota universal. Então se dividir mais essas cotas vai comprometer esses alunos. Gostaria de ver dados mais precisos nos gráficos. Renda de quem está entrando nesta estatística. O Brasil tem uma dívida histórica com o povo negro, são importantes sim as cotas para negros. Precisa divulgar no Ensino Médio as cotas e as bolsas da Universidade. Divulgação das Ações da UEPG nas escolas públicas das mais distantes possíveis. Profa Cristiane reafirmou que vamos programar num segundo momento uma ação de ir às escolas públicas para divulgar as reservas de vagas para cotistas aos alunos do Ensino Médio. A Susana disse para tomar cuidado com questões regionalistas e se sabe que a Universidade no vestibular acaba retratando isso, como também, em relação ao PSS. Isso é um traço colonialista e que fere a Constituição Federal/88, estabelecer critérios apenas para quem mora em Ponta Grossa, precisa deixar de ser regionalista. Ninguém é obrigada a utilizar as cotas, afirmações de que a pessoa que se utiliza a cota da escola pública é mais fácil para ela entrar na universal. Isso não é realidade pela questão do preparo educacional na escola particular. Quando é estabelecido o critério de renda para as cotas depara-se na questão da penalização, isto é, o candidato tem que ser de baixa renda para adentrar as cotas e ninguém deve ser penalizado só porque estudou na escola particular mesmo tendo uma condição financeira equilibrada ou que recebeu bolsa para estar frequentando. Reforçou que a Comissão não tem só a minuta para organizar, mas que já tem um projeto de intervenção nas escolas que foi o que a profa Cristiane comentou. As

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

peças com deficiência têm todo o direito garantido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência que tem um capítulo específico só para o Ensino Superior e Leis afim. Nada impede de ir ao Ministério Público exigir que esse aluno consiga fazer o ensino com qualidade. Prof. Luis Gustavo Lacerda gostaria de levantar alguns pontos da ata da reunião departamental, Engenharia de Alimentos, defende a política de cotas, mas ressalta alguns apontamentos: importante rever o percentual das cotas universal (50%), controle e verificação da renda e patrimônio do candidato (garantir alunos da escola pública), recursos e treinamentos para atender alunos com necessidades educativas especiais. Prof. Marco Aurélio desabafou que os professores deveriam ser mais remunerados da Educação Básica talvez melhorasse o ensino e não precisaria de cotas para alunos da escola pública. Dados do vestibular não são dados regionais, não retrata a realidade de Ponta Grossa. Alunos da escola pública tenta “burlar” a questão das cotas por não ser observada a sua renda. Profa Ana Claudia Barana, gostaria de retratar 2 questões: De engenharia de Alimentos 30% eram do CEFET mas naquela época não tinham cotas. Vestibular regionalizado achava absurda como conseguiria alguém de fora adentrava na UEPG. Não conseguimos acesso a realizar o vestibular na UEPG. A Universal não pode ser menos de 50%. Rever a maneira de avaliação do vestibular. O que os nossos cursos querem de perfil dos nossos alunos. Discutir as questões de vestibular. Profa Lone falou que considera as cotas justas e que o percentual que foi estipulado esta baseado em várias discussões e processos. Sugeriu que façam um exercício que a Comissão fez de se debruçar e fazer sugestões encaminhando para a PRAE. Precisa dar destaque à questão da penalização da social, procurar o que entrou por cotas tem que ser o mais preto e o mais pobre possível é penalizar a pessoa e não é ação afirmativa. O racismo não some com a ascensão social. Prof. Mauricio Zadra Pacheco concorda com os argumentos da profa lone, somos a favor das cotas, essa é a função da Universidade. O que engrandeceria o relatório verificar as classes de dados que são utilizados no relatório, não pode comparar classes diferentes. Ficou difícil de visualizar. A explanação destes dados deveria ser mais detalhada. Pegar os dados dos candidatos e não apenas dos que entram. Estão sendo sobrepostas as classes de dados, tem que chegar numa equação que contemple a todos. Se existe percentual por curso. Estabelecer em números absolutos dentro dos cursos. Cortou em alguns momentos a fala do professor devido a conectividade. Pediu para verificar os dados colocados no relatório. Profa Cristiane comentou que tínhamos iniciado os tratamentos de dados a partir no vestibular nos últimos anos. Vamos retomar e verificar a possibilidade de refazer esses dados, a partir do impacto por curso, quantitativo. Profa Lone leu no chat a nota de corte, mas que a CPS pode explicar melhor. A pessoa deve entender que pode prestar vestibular na universal o contrário é que não pode devido às cotas. Por falta de informação a pessoa negra entende que é vergonhoso participar das cotas para negros. O cálculo do curso tem que colocar pelo menos 1 vaga (deficiente, negro, escola pública) e assim segue um fluxo. A pedagoga lomara retrata que mesmo com essa vaga não se tem um deficiente para cada curso, a quantidade que entraram são apenas 4 deficientes. Profa Salete perguntou se passa na reunião do conselho em dezembro. A profa lone disse que não se sabe ainda, devido à dinâmica, não acredita que daria tempo hábil. Tem muitos dados para colocar no relatório. Talvez não consiga

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

esse final de ano, mas o importante que seja muito bem discutida. Não tem problema que possa valer só no vestibular de 2023. Profa Salete solicitou o encerramento da reunião e deixou o Setor em aberto para novas discussões se houver necessidade, agradeceu a equipe da PRAE e demais pessoas que participaram. Profa Cristiane reforçou que pode enviar por e-mail ou SEI qualquer dúvida. Encerrou-se a reunião.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS
REUNIÃO SECIJUR E SEXATAS**

Aos 28 dias do mês de outubro de 2021, reuniram-se pela plataforma google meet às 14 horas, Cristiane Souza - Diretora de Ações Afirmitivas da PRAE; Ione da Silva Jovino - Pró-Reitora da PRAE; Iomara Favoreto Pedagoga da PRAE; Joselaine Aparecida Campos – Pedagoga da PRAE; Susana Maria Bartmeyer residente técnica da PRAE; Holiver Hilan Laroca Rosa – Estagiário de Serviço Social da PRAE-UEPG; Daniele Faria Correia de Mello, Assistente Social/PRAE; Gilson Burigo Guimarães - Chefe do Departamento de Geociências; Daniele Faria Correia de Mello, Assistente Social/PRAE; Dircreia Moreira - Diretora Adjunta - Setor de Ciências Jurídicas; Gilson Burigo Guimarães - Chefe do Departamento de Geociências; Sandro - Bacharelado em Física; Marcio Ornat, Coordenador Bacharelado em Geografia, Sexatas; Patrícia Los Weinert - coordenadora do Bach em Química Tecnológica; Airton Kist - Representante do SEXATAS na comissão de política de cotas; André Maurício Brinatti - Departamento de Física, vice-coordenador do PPG em Ensino de Física; Fabiane de Oliveira coordenadora do mestrado profissional em matemática; Luiz Alexandre Gonçalves Cunha - Diretor do SEXATAS; Antonio José Camargo – Departamento de Física; Deyse Marcia Pacheco Gebert – Departamento de Matemática e Estatística; Andre Mauricio Brinatti – Departamento de Física; Sandro Ely de Souza Pinto - Departamento de Física; Jeremias Borges da Silva – Departamento de Física; Silvio Luiz Rutz da Silva - Departamento de Física; Gilson Burigo Guimarães – Departamento de Geociências; Marcio Jose Ornat - Departamento de Geociências. As profas Cristiane e Ione deram as boas-vindas a todos explicaram a dinâmica da participação e escuta dos Setores envolvidos (SEXATAS E SECIJUR). Fez uma síntese/contextualização sobre o relatório e explicou de onde a Comissão partiu a respeito das ações afirmativas, políticas que são voltadas para grupos específicos vitimizados pela situação sócio-econômicas no passado ou no presente e isso colabora para aumentar o acesso ao ensino superior. Buscaram na Resolução Univ n. 17/2013 das Cotas no vestibular melhorando o acesso da escola pública e estudantes negros na UEPG. Antes era só a autodeclaração, informações do sistema de cotas, criação de uma cartilha no site da CPS/PRAE e que para ter direito as cotas o candidato deveria cursar toda a Educação Básica na escola pública. Então com as alterações da proposta da minuta, surgiu a banca de heteroidentificação (organizado pela Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade – DAAD) antes da matrícula, realizando após o vestibular e antes da matrícula ou como parte dela. A profa Ione explicou os percentuais de vagas para cotistas. Fez uma comparação com a Res Univ n. 17/2013 (universal – 50%, escola pública 50%, negros – escola pública (EP) – 10%), proposta de nova minuta (Universal – 40%, Escola pública – 40%, Negros – EP – 10%, Deficientes – 5%, Negros – 5%). Após a explanação a Profa Cristiane deixou em aberto para considerações ou perguntas. Valney Campos dos Santos (Coordenador do Curso de Direito), parabenizou a equipe da PRAE, falou que participou sobre a elaboração da Resolução de 2013, retratou que é um trabalho árduo e tenso, houve um avanço. Percebeu o retorno da linguagem da Banca de Heteroidentificação falou do nicho e a conotação (corredor polonês – sujeito entra pra ser “bombardeado”), destacou a existência de critérios dos membros da comissão. Em 2013 diante da política-econômica-social a valorização da autodeclaração era a forma mais justa de se fazer o enquadramento das cotas. Hoje um cenário mais conservador que tem

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

orientado mudanças em Instituição retomando a banca. Perceber que existe a prova real, elemento de confirmação, ela está aí (Banca de Heteroidentificação), então como questionar. Destacou que não temos os critérios dos membros e avaliação num patamar. Deixar registrado a minha avaliação do debate a respeito da representação, composição e critérios da Banca de Heteroidentificação. Na sequência a Profa Dirceia Moreira – parabenizou pelo trabalho, sou suplente na Comissão, destacou: questionamentos na ausência de critérios objetivos, falta de não constar a composição da Banca os integrantes. Essas lacunas propiciam debates mais amplos. Evitar qualquer questionamento em termos de escolhas ou formas mais subjetivas. Retornando a Profa Cristiane reforça as ideias do professor Valney e Dirceia, votamos enquanto Comissão de Cotas da forma como foi apresentada considerando desde outubro de 2020 realizando novos estudos, deu destaque a Banca de Heteroidentificação. O dialogo foi no sentido das fraudes, consultamos pesquisadores, estudos, já tem um acúmulo e uma caminhada em relação ao debate da Banca. Existe a preocupação desde o acolhimento para que não haja constrangimentos. Pontuou a defesa e proteção de um direito que é legítimo em relação à população negra e o foco é evitar fraudes. Buscamos as experiências com a UFSC a UENP no sentido pedagógico do esclarecimento. Hoje na perspectiva da defesa do direito é importante à existência da Banca, fiscalização do que está ocorrendo. Comprometeu-se em deixar mais claro a redação da minuta na questão da Banca e das solicitações elencadas no que se refere a condição do negro. A profa Ione colaborou destacando que a preocupação é válida mas o intuito é reforçar que a Comissão optou pela banca porque tem muita prática nas federais e estaduais. Foi convencido pelos discursos de quem estuda a banca e ações afirmativas. A presença de negros ainda é restritiva no ambiente universitário. Como aumentar a presença de negros, fiscalizando se quem entrou no sistema de cotas é negro. Profa Fabiana coordenou as Bancas de Heteroidentificação, retratou que fizeram sem muitas condições que embasassem naquele período e muitos depoimentos de que se sentiram constrangidos. Hoje já temos normativas de outras universidades, de órgãos públicos e pesquisadores de como se configura. Banca paridade ético-racial, acolhimento. Existe uma preparação para a Banca, formação para participação, fluxo coerente. Prof. Valney voltou a sua fala dizendo que fica satisfeito com a situação do debate atual do que foi em 2012/13. A banca como é hoje já possui um debate. Agradeceu o retorno das suas contribuições. A Susana – ajudou a compor a minuta, tutoriais de vídeo de como configurava a Banca, vários minicursos, fomos aprendendo sobre o tema e não foi perguntada a árvore genealógica, evitando excessos desnecessários e não constrangendo o candidato. É importante para além da comissão propor um vídeo próprio da banca. Assim facilita a visualização de como é a banca evitando estereótipos e paradigmas que possam causar ao candidato, Seria uma sugestão enquanto comissão. Prof. Airton – retomou a análise dos dados que foi sua participação, destacou que metade dos cursos funcionariam sem o sistema de cotas, tem menos de 1 candidato por curso. Basicamente essas cotas são destinadas a 10 a 15 cursos. No texto isentar o uso de cota que tem menos 1 por vaga. Assim a Banca teria menos trabalho para verificação. Forma de ocupação das vagas 1 chamada universal (maior pontuação por vaga) depois aplicar as cotas. Vai ampliar a quantidade de negros nos cursos mais concorridos. Prof. Luiz Alexandre Gonçalves Cunha – parabéns a toda a equipe da PRAE por ter essa iniciativa de chamar essa reunião ampliada dos setores. Disse que foi da Comissão da Política de Cotas em 2013 um momento único e importante na Universidade e que isso colaborou para que

se concretizasse e se firmasse enquanto Política de Cotas. Destacou que é um dos momentos que ele mais se orgulha de fazer parte. Lembrou que naquele momento não se tinha essa política contemplada no PSS e agora já esta atendida. Destacou que fica satisfeito por ver isso acontecendo na prática. Entendo que tivemos um avanço significativo para que se possa ter um trabalho mais qualificado, apenas gostaria que alguns pontos que eu acho importante sejam reforçados. Estou satisfeito com os esclarecimentos que foram trazidos destacar esse ponto do prof. Airton nossos cursos estão dentro história do curso pouca demanda em relação aos candidatos que pleiteiam as cotas para negros. Trabalho no sentido de ampliar parcerias para fazer os cursinhos populares. Trabalhar no ensino médio buscando parcerias talvez pudesse ampliar a busca pelas cotas, principalmente no que se refere a cotas dos negros, animando essa juventude a procurarem a Universidade e, assim, complementar o papel que essa política exerce na sociedade local. Avançamos muito é uma das políticas que considero mais importante na Universidade. Profa Cristiane – já pensamos em um segundo momento como avaliação e acompanhamento da Comissão de construir um plano de trabalho considerando os elementos que você pontuou. Muitos não sabiam das cotas, no Ensino Médio e não usavam a cota racial, tinham desconhecimentos, até pensavam se teria que pagar. Por isso a instituição pública precisa socializar a informação para que os candidatos a cotas possam ocupar um espaço como direitos. O foco seria sair da comunidade interna e repassar as informação para o Ensino Médio. A UEL tem um trabalho que os próprios cotistas levam as informações junto aos estudantes do Ensino Médio. pelos relatos já se tem grande êxito. Profa Ione – reforça que no SECIHLA tem um cursinho popular coordenado pela profa Silvana. Enquanto Comissão já se teve conversa com o Profa. Miguel para fazer treinamentos e estudos para alunos extensionistas serem interlocutores. Alunos tem uma fala horizontal. Teve-se 2 rodas de conversa com estudantes cotistas da UEPG. Dissertação de 2017 análises do discurso das falas dos conselheiros em 2013. Espero que não se repita que os Conselhos respeito à Comissão. Não abraçar a proposta da Comissão que seja bem fundamentada, espera que seja convencida a partir dos dados. A minuta vai acompanhada do Relatório. Que sejam capazes de defender a proposta, Manter a cota para todos os cursos e as vagas segue o fluxo que está estabelecido pela PROGRAD. Prof Marcio José Ornat – buscou Parabenizar pela ampliação do percentual das cotas no vestibular. Entendo que tão importante quanto a implementação seria o acompanhamento. Precisa acompanhar a dinâmica da UEPG. Infraestrutura em relação à deficiência que é o 5%. Entendo da necessidade de pensar seriamente nisso, não só em equipamentos, infraestrutura, mas também, a mentalidade. Acompanhamento com a nossa inserção no espaço da Escola Pública no município de Ponta Grossa. Fazemos visitas às escolas para falar do curso de Geografia. Os alunos não sabem nada sobre vestibular, sistema de cotas, são fadados a não entrar na Universidade porque são de escola pública. A UEPG deve fazer sua parte. A implantação deve ser construída num trabalho constante nas escolas públicas. Para a Política de Cotas se fortalecer ao longo dos tempos é necessário um acompanhamento e aprimoramento das ações no Ensino Médio. A Pedagoga Iomara – o Marcio falou muito mais para além do direito ao acesso o desafio é a permanência e garantir instrumentos que eles permaneçam. Principalmente em relação ao deficiente. Nós que precisamos se adaptar a eles e não eles. A sociedade que colocam as barreiras. Já realizamos pequenas ações no PSS e vestibular. A partir do momento que estão aqui (8 def. visuais, autistas), há necessidade de equipamentos específicos, formação profissional do professor que vai atender os

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

alunos e transpor a barreira atitudinal. Independente de quais seriam as cotas. Precisamos trabalhar com a nossa formação docente. Mudança de mentalidade e clareza. Desafio enorme para todos nós. Prof. Marcio só complementou falando de um “causo” temos dificuldade em receber a pessoa com deficiência. Reforçando a formação de todos devido o aumento de número de pessoas portadoras de necessidades educativas especiais. A cota pela cota não adianta nada tem que investir. Mais do que a cota é brigar pela política de permanência. Para que as pessoas sejam cada vez melhor recebidas e suas necessidades atendidas. Na sequencia o prof. Andre Mauricio Brinatti – relatou uma experiência no curso de Licenciatura em Física a uns 10 ou 12 anos atrás de um aluno com deficiência que desenvolveu uma atividade de oficina na APADEVI de Ponta Grossa para alunos com baixa visão e cegueira total. Foi tão interessante que acabou sendo contratado e estimulando outros alunos que participaram da oficina a fazer o curso de física. No entanto por falta de preparo perderam o aluno que adentrou no curso, desistindo do mesmo. A preocupação é será que adianta propaganda que vão ser bem acolhidos se não temos preparação para saber trabalhar com todos os tipos de deficiência? Quando fala de cotas ou deficiência de algum tipo, teria que ter pessoas especializadas para atender as demandas. Mas o que eu vou fazer se receber um aluno deficiente. Afinal sou acostumado com a “normalidade” e acabamos perdendo um aluno cego em física. Só oferecer vaga seria o caminho certo para a permanência do aluno com dificuldades. No entanto é lei e precisa acolher. A pedagoga lomara – reforçou a fala do professor, e que se precisa encontrar meios para acolhimento dos alunos com deficiência. Relatou algumas experiências e transcreveu as estratégias a serem tomadas em relação ao recebimento do acadêmico com deficiência. Prof. Sandro Ely de Souza Pinto – se quisermos ter algo que acolha precisamos falar a língua deles. Mudar um suíte na nossa mentalidade e tentar algo na formação dos professores. Pedagoga lomara – Esses levantamentos são questões desafiadoras, mudança na consciente e na formação dos professores. Profa Christiane Phillipini Ferreira Borges – Estamos pensando insitucionalmente em relação a acessibilidade e permanência das pessoas com deficiência. Relatou “cases” sobre situações específicas do deficiente não permanecer na Instituição. Não podemos deixar mais os alunos se evadirem do Ensino Superior. Pedagoga lomara – destacou propostas: de tutores fazendo formação com os cotistas, buscar resolução em relação a contratação de técnicos em LIBRAS. Para eventos também precisamos desse profissional. Contratação de pessoal, uma vez estabelecida a cota precisamos atendê-los. Profa Sandro – pegando o gancho nenhum colegiado tem secretário, estamos aqui a pouco fazendo todo o serviço “ex. limpar as salas de aulas”. Contratação seria a solução correta, talvez seja a hora de soluções internas. Esperar contratação de funcionários isso não vai acontecer. Precisa de um plano diferente. Não temos funcionários e não há contratação, nem professores, e há sobrecarga docente de mais de 40h. Precisamos resolver aqui, professor buscar aperfeiçoamento bilíngue. Profa Cristiane – destacou que as falas são pertinentes e problematizam questões de permanência e isso sempre tencionado. Estamos fazendo de forma estratégica, ampliar debates, dialogar com a comunidade interna e externa, Precisamos se organizar para que isso possa ser realidade na qualidade de um cidadão que está acessando um direito público. Esperamos que a Instituição possa estar respondendo, as coordenações de curso enfrentam desafios que é a permanência do ensino remoto. Muito consciente disso que precisa não só acesso mais também a permanência. Reativou-se a CAD que pensa as estratégia dessa permanência do aluno na Instituição a partir de julho e

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

como isso se concretiza na perspectiva da qualidade. A pedagoga Iomara – trouxe a informação do mapeamento do Campus Central e de Uvaranas para acessibilidade, trabalhar com parcerias, placas para acesso, alto relevo em braile, pautando as necessidades estruturais. Prof. Sandro – trouxe as questões das licenciaturas de formar professores que dialoguem com alunos surdos, e destacou que não somos formados nisso. As contradições, com o Projeto Político do Curso retrata que precisamos formar com esse perfil, todavia, o colegiado não tem o esse perfil. Nenhum membro do colegiado é formado em LIBRAS. Prof. Jeremias – parabenizar a PRAE que equipe é pequena e trabalha bastante. Na questão de LIBRAS e condições de manutenção do cotista dentro da Universidade reforça que precisa ter uma política institucional maior do que existe no momento. Todas as Licenciaturas tem que tem LIBRAS e, sempre é apenas um professor para atender a todos. São justas as cotas, mas pelo caminho que esta seguindo é uma teia muito frágil porque não se seguem as coisas como têm que ser, o fluxo, tudo gira em torno de diminuir os custos ou driblar a legislação. É necessário lutar para que a existência de cotas não diminua que haja maior valorização e emancipação desses cotistas que sempre foram oprimidos. Profa Cristiane – sinalizou o encerramento da reunião.

ANEXOS