



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

Ilma. Prof. Ione da Silva Jovino

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis/PRAE

Universidade Estadual de Ponta Grossa

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 Uvaranas

Ponta Grossa - PR

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis

Profª Drª Ione da Silva Jovino

Sirvo-me do presente para encaminhar, em nome da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG, a Proposta de Minuta da Política de Cotas Institucional, para análise e apreciação, com vistas ao envio deste à PROPLAN.

Atenciosamente.



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Gonçalves de Souza, Diretor(a) de Ações Afirmativas e Diversidade**, em 09/02/2022, às 16:42, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0877545** e o código CRC **2C0F0C63**.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN

Encaminho para análise e demais procedimentos, minuta com sugestões de alterações na Política de cotas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, definida pela RESOLUÇÃO UNIV No 17 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2013.

A justificativa foi elaborada pela Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, estabelecida pela PORTARIA R. N. 2020.556, considerando a Resolução CEPE n. 020.9, de 24 de setembro de 2019, na forma de um relatório que segue anexo. O referido relatório está protocolado no Sistema Eletrônico de Informação sob o n. 22.000017359-0.

Conforme o artigo 9º da RESOLUÇÃO UNIV No 17 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2013 (<https://sistemas.uepg.br/producao/reitoria/documentos/1172013-12-0924.pdf>), a Política de Cotas deveria vigorar por um período de 8 (oito) anos letivos, sendo reavaliada pelo Conselho Universitário após 4 (quatro) anos de aplicação. Com a retomada da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas no ano de 2020, optou-se por elaborar relatório para o período de 2014 a 2020, uma vez que o ano letivo de 2021 ainda está em curso.

Com o final de vigência do período previsto na Resolução Univ. n. 17/2013, faz-se necessário que o Conselho Universitário discuta a continuidade da política de cotas da instituição.

Como resultado da avaliação realizada pela comissão, foi elaborada uma proposta de minuta para nova Resolução da política de cotas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, com sugestões de alterações feitas a partir dos estudos realizados pela mesma, visando corrigir as distorções apresentadas pelos dados constantes do relatório, com vistas à promoção da igualdade de oportunidades para os públicos-alvo da política de cotas, bem como do atendimento de legislações específicas para tal fim.

Estamos a disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.



Documento assinado eletronicamente por **Ione da Silva Jovino, Pró-reitora de Assuntos Estudantis**, em 15/02/2022, às 09:16, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.





A autenticidade do documento pode ser conferida no site
<https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador
0882698 e o código CRC **5DD35E74**.

22.000017368-9

0882698v6

RESOLUÇÃO UNIV Nº 17 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2013.*

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

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, nas reuniões realizadas nos dias 25 de novembro, 2 e 9 de dezembro de 2013, *considerando* os termos do expediente autuado no Protocolo Geral da Universidade Estadual de Ponta Grossa, onde se consubstanciou no *Processo nº 19.163/2013*, aprovou e eu, Reitor, sanciono a seguinte Resolução:

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% (dez por cento) aos candidatos que se autodeclarem negros.

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

§ 2º Considera-se negro o candidato que declarar que pertence a este grupo étnico.

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.

§ 1º Constará do Termo de Advertência de que a falsa declaração constitui crime previsto no art. 299 do Código Penal.

*Alterada pela Resolução UNIV nº 2020.10, de 30 de junho de 2020.

RESOLUÇÃO UNIV Nº 17 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2013.

Fl. 2

§ 2º A UEPG reserva-se o direito de solicitar comprovação da condição declarada a qualquer tempo.

Art. 3º Não poderá concorrer às vagas reservadas pelos Sistemas de Cotas o candidato que tenha ingressado por Sistemas de Cotas em Curso Superior, ou tenha Curso Superior em andamento ou concluído, condição esta que deverá ser objeto de declaração específica a ser firmada no ato da inscrição.

Parágrafo único. 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.

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

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

II - os Processos Seletivos dos Cursos de Graduação ofertados a distância.

Art. 5º Será considerado estudante oriundo de Instituições Públicas de Ensino aquele que tenha cursado integralmente, e de forma exclusiva, os anos finais do Ensino Fundamental (6º ao 9º ano) e todos os anos do Ensino Médio em escola pública.

Art. 6º 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.

Parágrafo único. Nos casos em que os percentuais aplicados representem quantitativo inferior a uma vaga estes serão ajustados/remanejados em favor do Sistema de Cotas.

*Alterada pela Resolução UNIV nº 2020.10, de 30 de junho de 2020.

RESOLUÇÃO UNIV Nº 17 DE 9 DE DEZEMBRO DE 2013.

Fl. 3

Art. 7º As vagas não preenchidas através do Sistema de Cotas serão remanejadas para o Sistema Universal.

Art. 8º As cotas de 50% (cinquenta por cento) das vagas aos candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino, será aplicada a partir do concurso vestibular para o preenchimento das vagas destinadas ao ano letivo de 2015.

Art. 9º 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.

Art. 10. Será mantida a Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação de Política de Cotas da UEPG.

Art. 11. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 12. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2014. Reitoria da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Carlos Luciano Sant'Ana Vargas,
Reitor.

*Alterada pela Resolução UNIV nº 2020.10, de 30 de junho de 2020.

**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

Merylin Ricieli dos Santos – titular.

Raisa Karollay Majara Pinto – suplente

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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.....	11
3) Relatório.....	16
3.1 Relatório Eixo 01: Avaliação da Política de Cotas da UEPG.....	16
3.2 Relatório Eixo 02: Estudos científicos sobre "Política de Cotas da UEPG".....	33
3.3 Relatório Eixo 03: Leitura crítica da Resolução Univ. 17 de 09 dezembro de 2013 que trata das cotas.....	39
3.4 Relatório Eixo 04: Construção da minuta para nova versão da Resolução.....	42
3.5 Relatório Eixo 05: Produção de dados acerca da realidade social e do perfil dos estudantes cotistas.....	48
3.6 Relatório Eixo 06: Fraudes e denúncias.....	87
4) Conclusão.....	105
5) Referências.....	107
Apêndices.....	109
Anexos.....	134

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 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. 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 antirracistas que, há mais de 500 anos, se fazem presentes na realidade da população negra no Brasil.

População negra trazida do continente africano, morta e torturada na transposição pelo Atlântico e escravizada por mais de trezentos anos. Nessa dinâmica, as Revoluções dos chamados escravos ocorreram em grande quantidade durante todo o período escravista nacional. Maltratadas(os) pela elite brasileira por séculos, mantendo no ideário social a falsa verdade do conformismo e covardismo dos negros por natureza (BERTULIO, 2021).

Oportuno assinalar que compreender o contexto do 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 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 sobre a população negra, independentemente ou não de estarem na condição de escravos, as diversas leis de promoção de extinção do regime escravista, como a Lei do Ventre Livre, a Lei dos Sexagenários e a malfadada Lei Áurea, conformaram o cerco sob o consciente coletivo da época e perpetuada até os nossos dias sobre a condição de exclusão da população negra (BERTULIO, 2021).

A par dessas legislações, corroboraram a Lei de Terras de 1850 em que ficou definido 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).

No período pós-abolição, os movimentos do estado e dos direitos colaboraram para a manutenção do racismo e da discriminação em razão do pertencimento racial negro, mantendo a supremacia branca determinando a sociedade e limitando 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” e disso derivam as possibilidades que cada um vai ter a partir do seu pertencimento racial.

Não diferente, hoje, temos o extermínio da população jovem negra como um lugar comum na percepção na sociedade brasileira, como se aqueles corpos negros 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, passadas duas décadas do século XXI, todos os processos de políticas públicas não condizentes com a condição humana ou sua ausência dessas políticas, violência policial e intergrupos, estão localizados nas áreas de maioria de população negra, quando não atingem exclusivamente esse grupo (BERTULIO, 2021).

Isso posto, há que se ponderar que todos os avanços que tenham ocorrido com as lutas antirracistas e de combate ao racismo e à discriminação racial ainda não atingiram um patamar mínimo de consciência, de fraternidade e de humanidade, para

que possamos pensar em uma sociedade solidária, não violenta e com mais justiça social para todas e todos a curto prazo.

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 estabelecido que as reuniões da Comissão ocorreriam na última terça-feira de cada mês. Além dos membros efetivos da Comissão, participaram das reuniões outros sujeitos, visto que se optou por divulgar a realização das mesmas, ampliando o espaço para demais discentes e docentes que, porventura, 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?”

A partir disso, 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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Cotas, na ocasião estiveram presentes a professora Dr^a Maria Nilza da Silva e o professor Dr 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.

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

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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.
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.

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 impedir 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 proativamente 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 2022.

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

§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 à 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. Quantos 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 ingresso 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.

Tabela1: 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: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021.

Tabela2: 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	1,000							

Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021.

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

Tabela3: Proporção de estudantes que ingressaram na UEPG nos últimos sete anos (2014 -2020) separados por cota

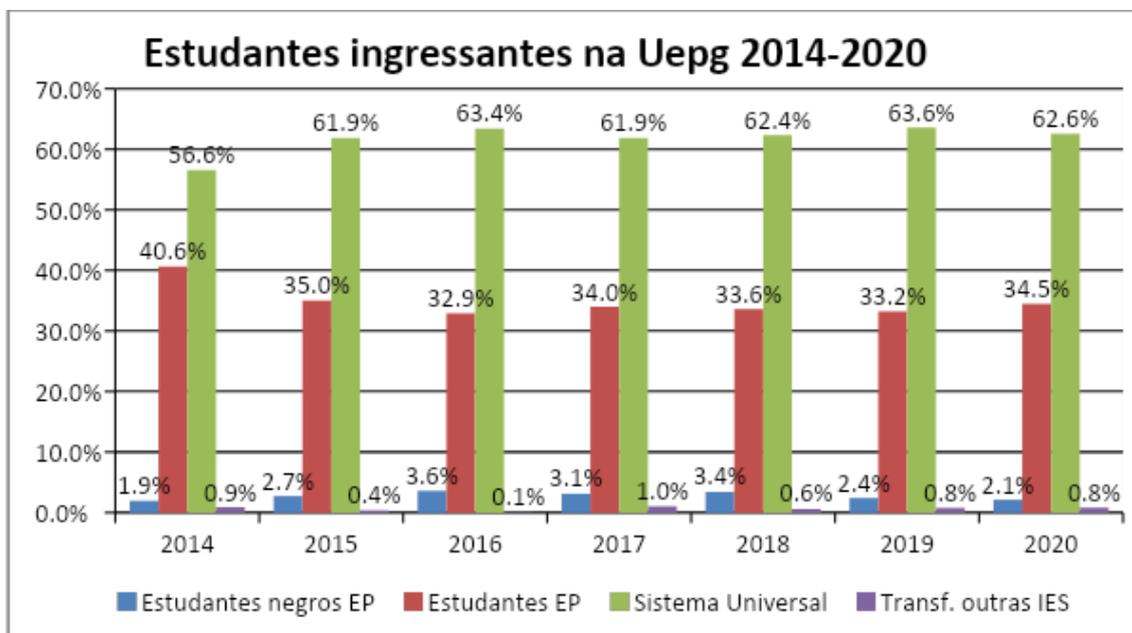
Cota	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Estudantes negros								
EP	0,020	0,027	0,036	0,031	0,034	0,024	0,021	0,028
Estudantes EP	0,410	0,351	0,329	0,343	0,338	0,335	0,348	0,351
Sistema Universal	0,571	0,621	0,635	0,625	0,627	0,641	0,631	0,622
Total	1,000							

Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021

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

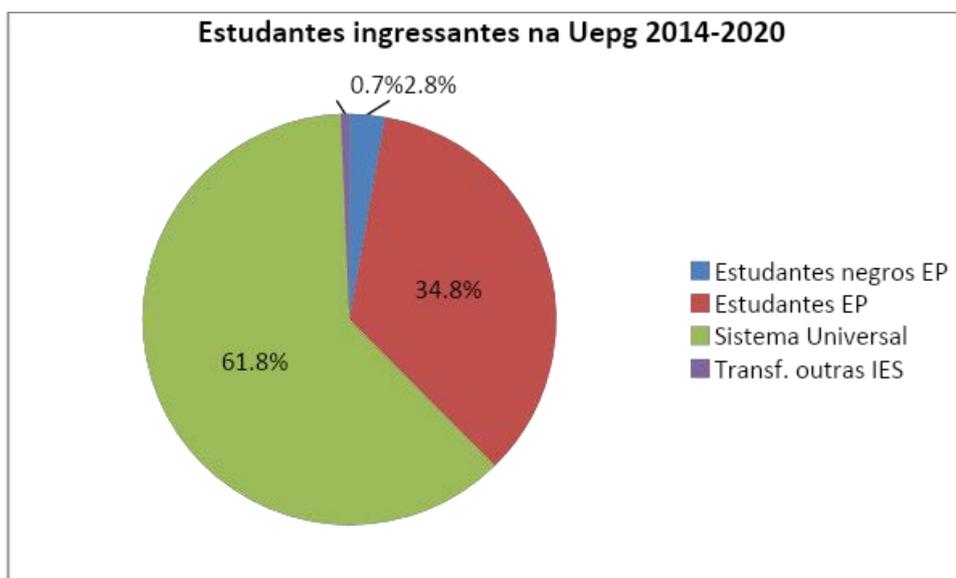
Os dados das Tabelas 2 e 3 estão representados nas Figuras 1-4. Com base nos dados da Tabela 3, se percebe que no período de 2014 a 2020, em média, 62,16% das vagas ofertadas foram ocupadas por candidatas(os) que concorreram pelo sistema universal, 35,05% por estudantes de escolas públicas e apenas 2,79% 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.



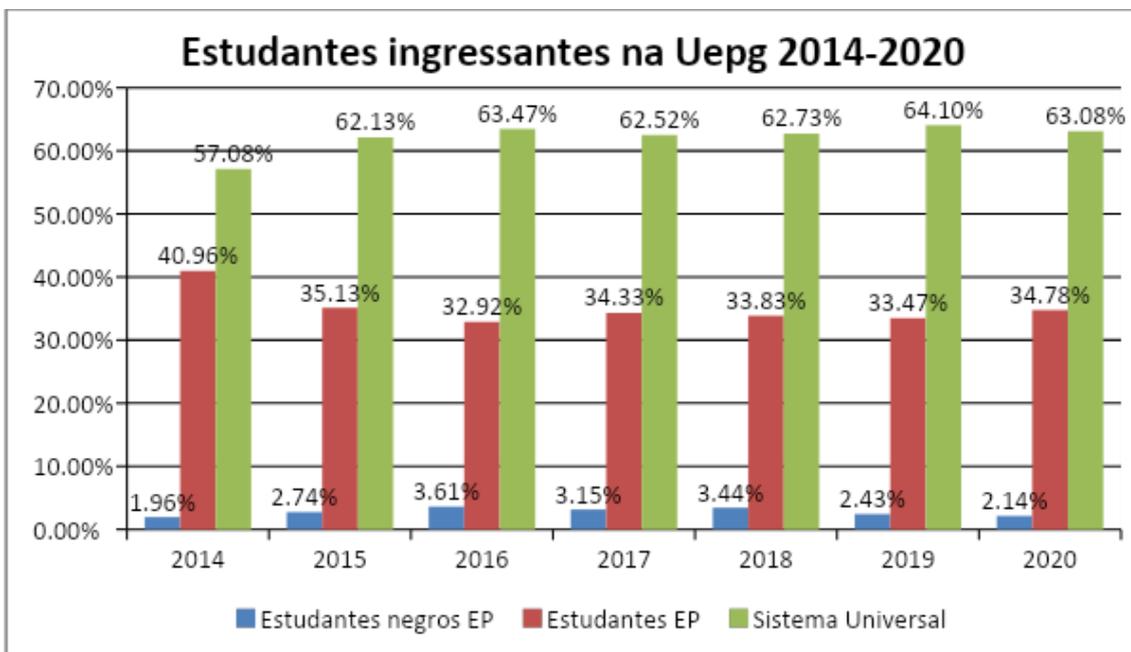
Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021

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



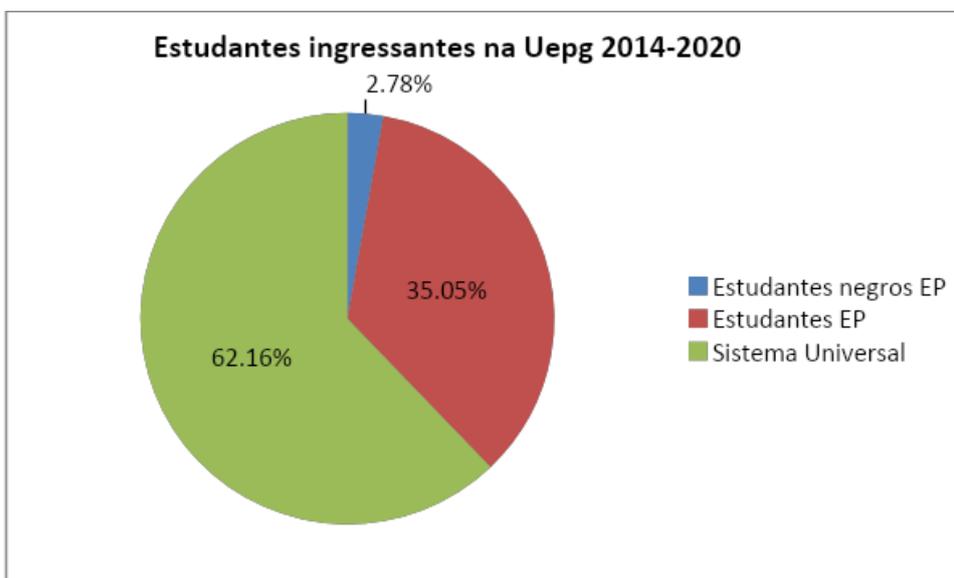
Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021

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



Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021

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



Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da PROPLAN, 2021

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% do total de vagas ofertadas nos cursos de graduação presencial da UEPG, e sim e sim em torno de **37,5% (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 à 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.

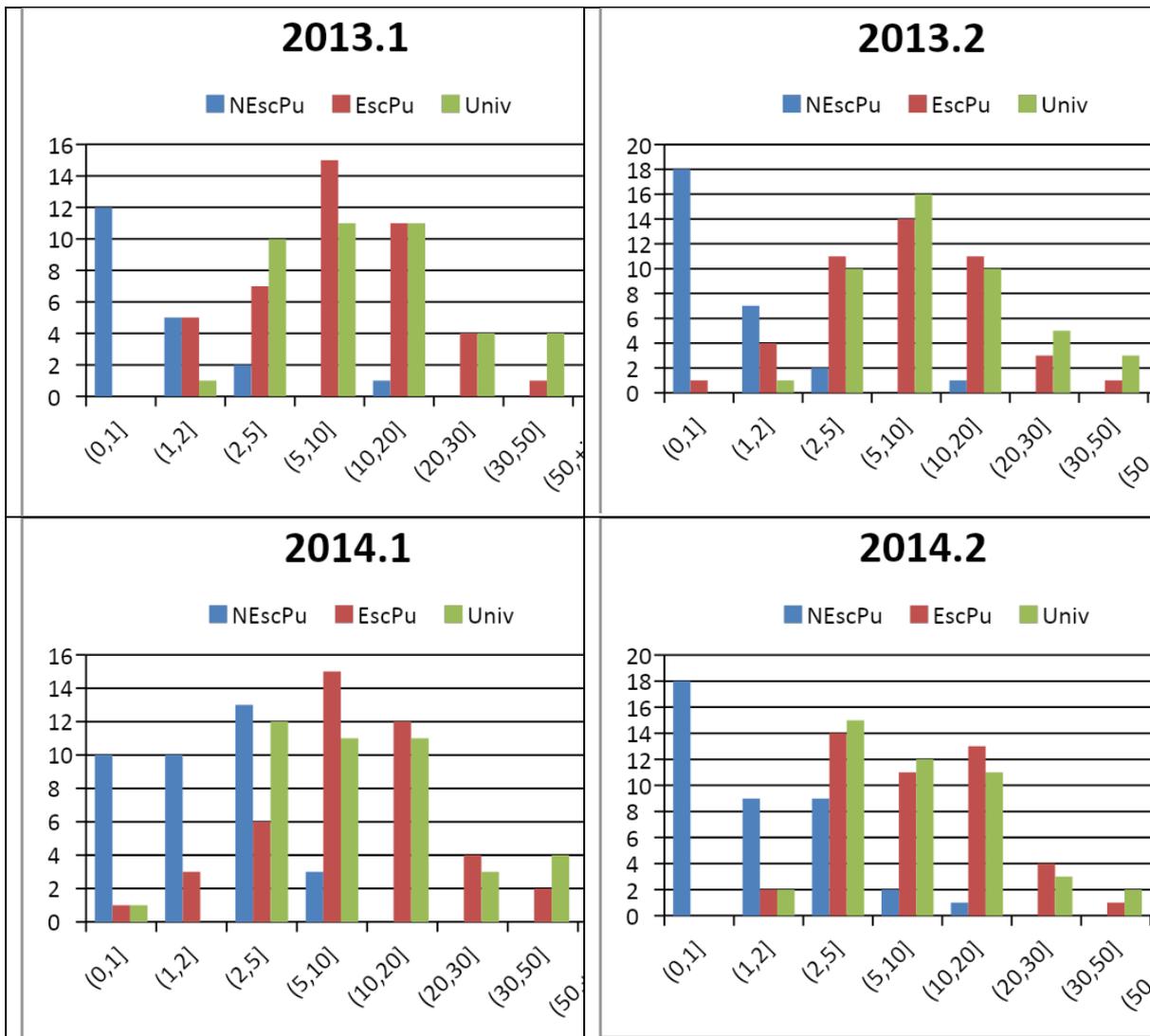
Referente aos dados da CPS, acerca das(os) inscritas(os) no vestibular segundo as cotas, no período de 2014-2020, destaca-se que os mesmos foram obtidos diretamente no site da CPS (<https://cps.uepg.br/inicio/>) e outros foram repassados por Edson Luis Marchinski, responsável pela CPS. Após, os dados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

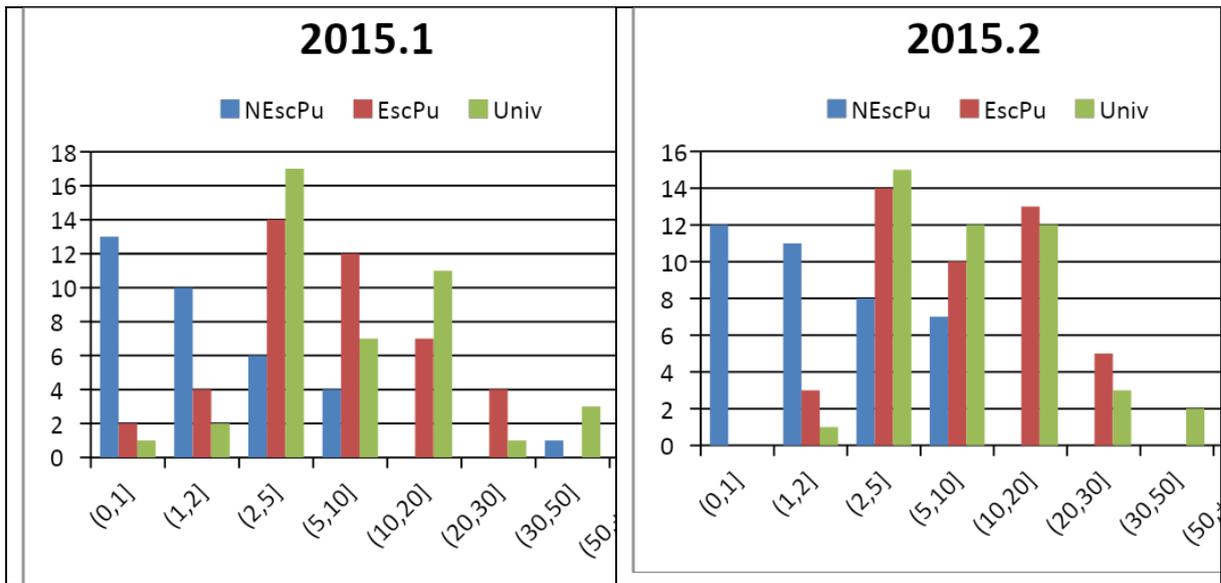
Para entender um pouco mais sobre como é a distribuição dentro dos cursos nos concursos vestibulares do período que está sendo analisado (2014 a 2020 cujos respectivos vestibulares são os de 2013 a 2019) foi realizada uma análise da proporção candidato/vaga para uma das cotas.

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 à proporção candidato/vaga e o eixo vertical à 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.

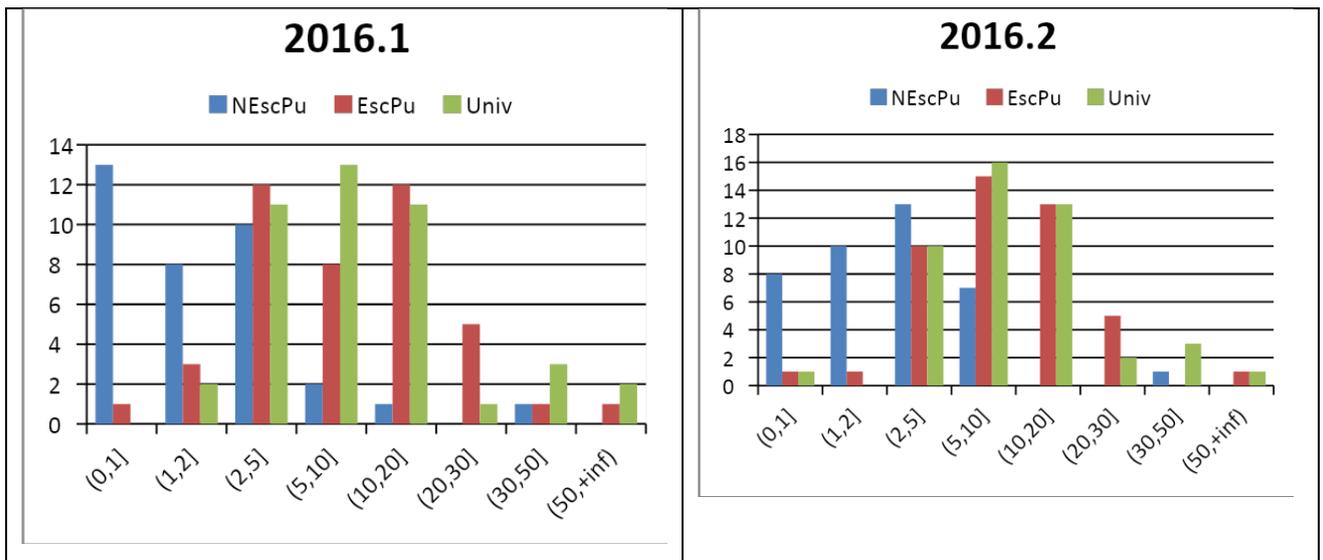
Gráfico 5: Proporção candidato/vaga e quantidade de cursos nos concursos vestibulares 2013-2015

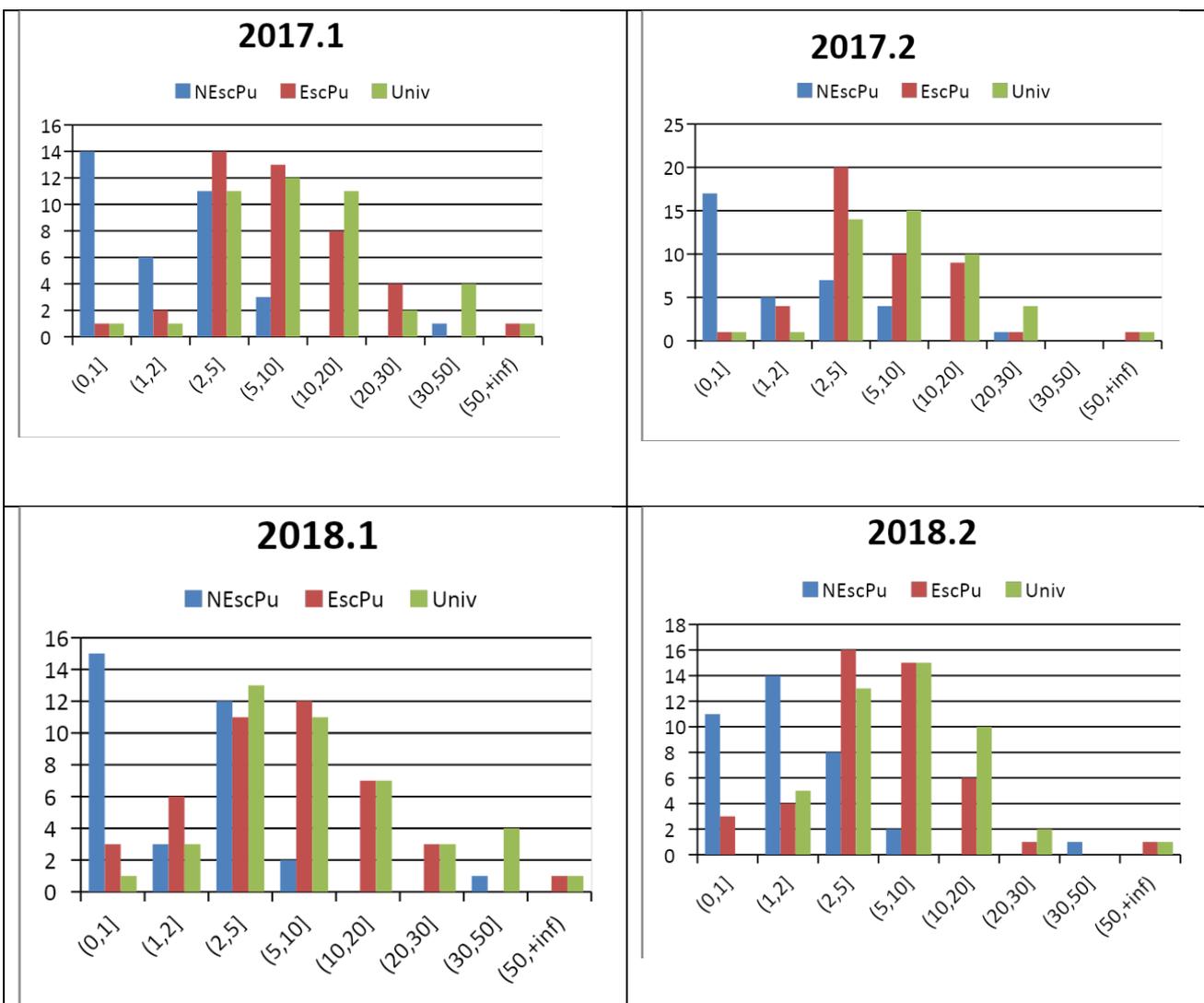




Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da CPS, 2021

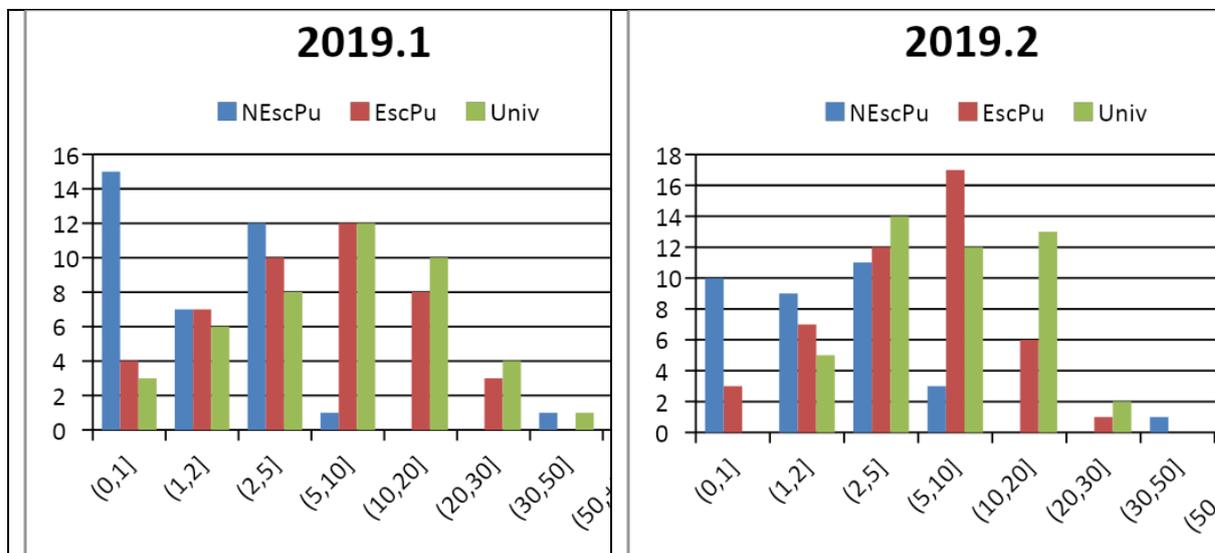
Gráfico 6: Proporção candidato/vaga e quantidade de cursos nos concursos vestibulares 2016-2018





Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da CPS, 2021

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



Fonte: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da CPS, 2021

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

FONTE: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da CPS, 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	64,503	42893	33,351	2764	2,144

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 nos concursos 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	59,905	33083	37,762	2109	2,417

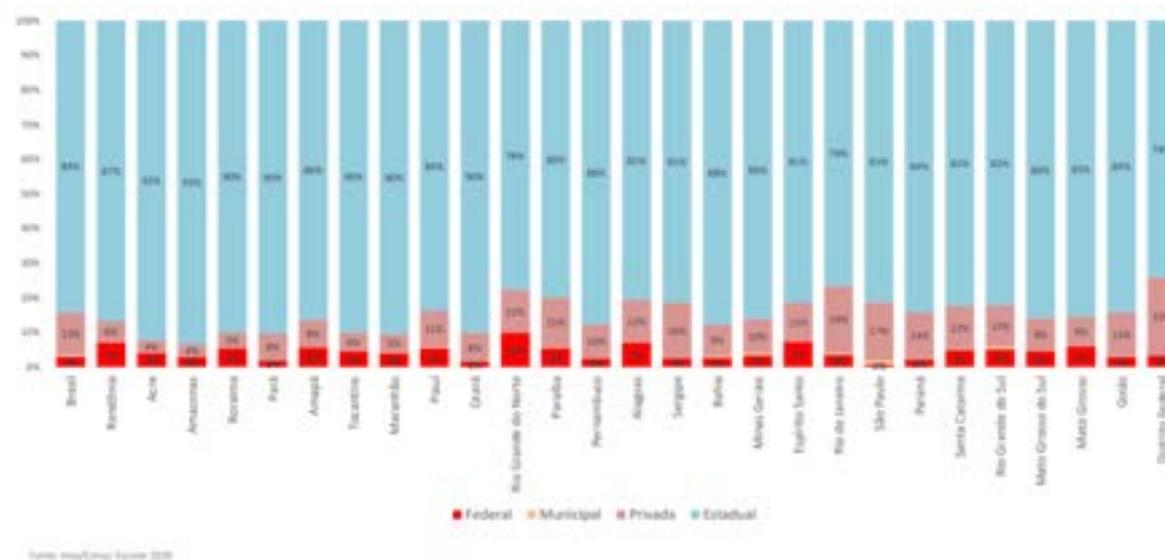
FONTE: Organizado pela Comissão de Cotas com dados da CPS, 2021.

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: 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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 do 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.

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 6: 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 07 mostra o total por área de trabalhos cadastrados em cada uma das três edições do EAIC.

Quadro 7: 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 08, 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 8: Trabalhos com transversalidade junto à temática das ações afirmativas

ANO	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, destacam-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 encontrar 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 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 Quadro 9, tais dados foram classificados por período, autoria, programa, link, tipo e orientador/a.

Quadro 9: 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, Andreliza 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 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	2020	Programa de Pós-Graduação em Educação	Silva, Isis Tomas da	Nascimento, Maria Isabel Moura	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/3322	DM
Avaliação da política de cotas da UEPG: desvelando o direito à igualdade e à diferença	2016		Andreliza 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	2013	Programa de Pós-graduação em Educação PUC-PR	Krainski, Luiza Bittencourt	Ponce, Branca Jurema	https://sapiencia.pucsp.br/handle/handle/9762	DM

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

da educação superior						
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 considerada 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 um duplo critério desnecessário, pois, além de negra(o), também 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 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 intolerância. Esse documento é uma convenção internacional, a qual o Brasil ratificou e aderiu em maio desse ano (2021), ou seja, 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 o 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 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, 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 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.

Consequentemente, 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 à discriminação múltipla, em relação à discriminação institucional e a todo tipo de intolerância ou conjunto de atos, manifestações implícitas 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 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.

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

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 sócioeconômicas 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 4: 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%
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	100,0%

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

Tabela 5: 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 Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 6: 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	0,00%
Total	470	100,00%

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

Tabela 7: Possui deficiência

Tipo de deficiência	Número de respostas	Porcentagem
Auditiva	0	0,00%
Motora	1	1,00%
Visual	1	1,00%
Cognitiva	5	0,20%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Não possuo deficiência	463	98,50%
Total	470	100,00%

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

Tabela 8: Possui filhas(os)

Possui filhos	Número de respostas	Porcentagem
Não	416	88,50%
Sim	54	11,50%
Total	470	100,00%

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

Tabela 9: Filhas(as) menores de 18 anos

(continua)

Número de filhos menores de idade	Número de respostas	Porcentagem
Um	33	7,00%
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	100,00%

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

Tabela 10: 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	17,00%
Amigos	23	4,90%
Sozinha/o	50	10,60%
Total	470	100,00%

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

Tabela 11: 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 12: 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	20,00%
De um quarto até meio salário mínimo (R\$ 225,00-R\$ 550,00)	27	5,70%
Menos de um quarto do salário mínimo	1	0,20%
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 ter renda de meio salário mínimo a 1 salário. Esses dados evidenciam uma situação sócio econômica que pode 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 13: 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
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 14: 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 Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 15: 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 Afirmativas 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 16, a pergunta permitia mais de uma resposta, por isso o número de respostas ultrapassa os 470.

Tabela 16: 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
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 17, a pergunta permitia mais de uma resposta, por isso o número de respostas ultrapassa os 470.

Tabela 17: 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 17, que o fato de não possuir uma renda fixa, derivada de uma relação de trabalho, pode afetar a permanência estudantil e, inclusive, as relações interpessoais e saúde mental.

Tabela 18: 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
Irmãos (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 19: 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 20: 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 21: 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 22: 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%
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 Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 23: 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 Afirmitivas e Diversidade (2021)

Os dados constantes na tabela 24 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 24: 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 negras e negros oriundos da escola pública	46	9,80%
Total	470	100,00%

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

Tabela 24: 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 Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 25: 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 Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 26: 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 27: 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 28: 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 Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 29: 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 universitário	171	61,10%
Não recebi nenhum benefício	49	17,50%
Total	280	100,00%

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

Tabela 30: 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 Federal	0	0%
Total	230	100%

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

Tabela 31: Acesso a bolsa estudantil

Está recebendo bolsa vinculada à UEPG	Respostas	Porcentagem
PIBIC	27	29%
Extensão	15	16,10%
Monitoria	3	3,20%
Tutoria	4	4,30%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Santander	1	1,10%
Estágio remunerado vinculado à UEPG	24	25,80%
PIBID	0	0,00%
Residência pedagógica	5	5,40%
Fundação Araucária	12	12,90%
Universidade Sem Fronteiras	2	2,10%
Total	93	100,00%

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

Tabela 32: 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, tablete	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 33: 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%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

Não estou conseguindo acompanhar	64	14,20%
Total	451	100,00%

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

Tabela 34: 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 Afirmativas e Diversidade (2021)

Tabela 35: 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
Por meio de amigos, parentes, etc	126
Outras formas	77
Total	638

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

Tabela 36: 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 ao 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 antirracista 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.

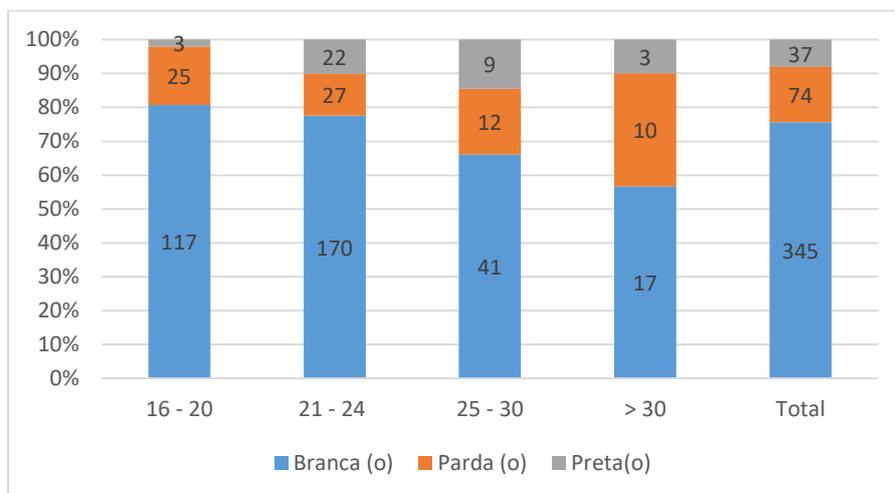
Para a leitura do referido cruzamento, é importante realizar as seguintes observações:

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 foram feitos cruzamento de dados;
6. Ao analisar renda 2, foram excluídos “somos autônomos” e “trabalha com agricultura”.

Além do cruzamento de dados (tabelas de contingência), também foi feita a análise de associação entre as variáveis para verificar se as variáveis apresentam alguma associação. “Existe associação entre duas variáveis se o conhecimento de uma altera a probabilidade de algum resultado da outra”. Para isso, aplicou-se o teste qui-quadrado (χ^2) e também calculou-se o coeficiente de contingência.

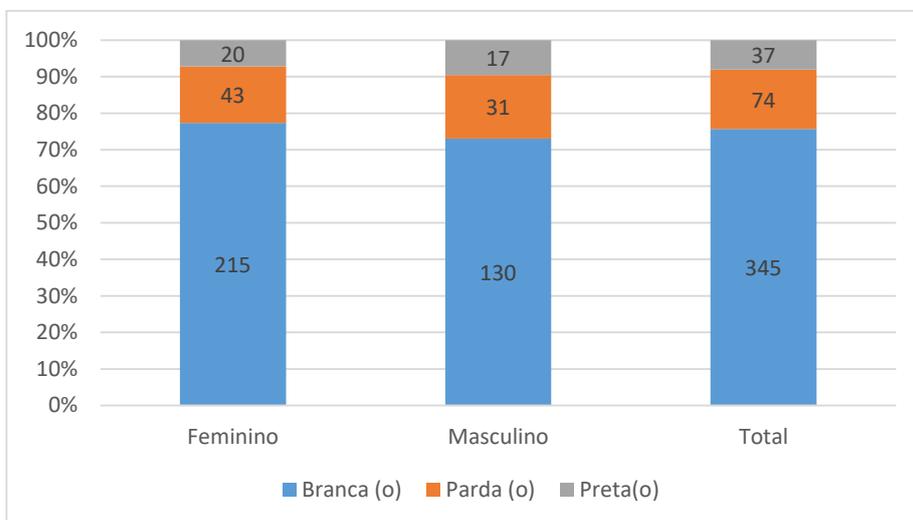
Gráfico 9: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por idade



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

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.

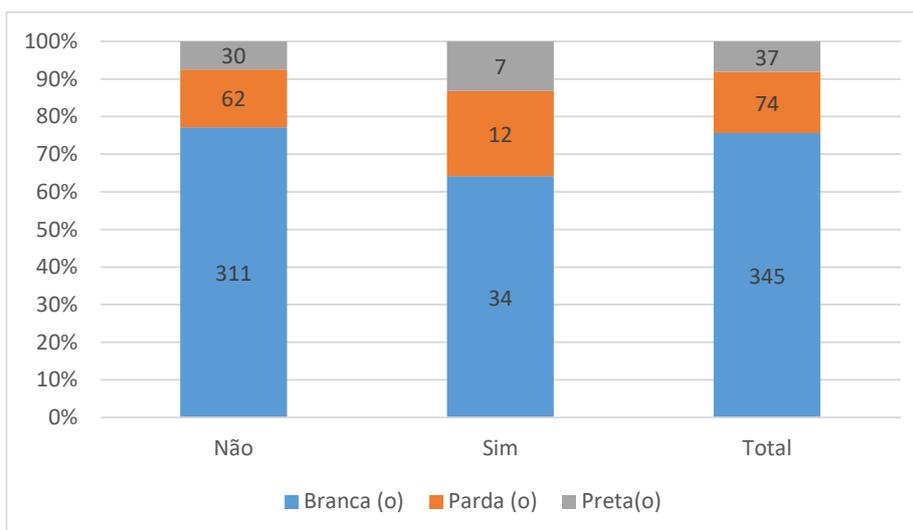
Gráfico 10: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por gênero



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

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.

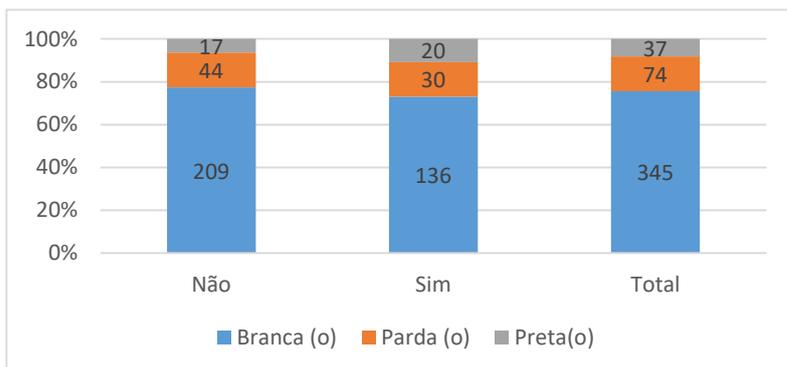
Gráfico 11: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por ter filhos



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

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 $0,0987$.

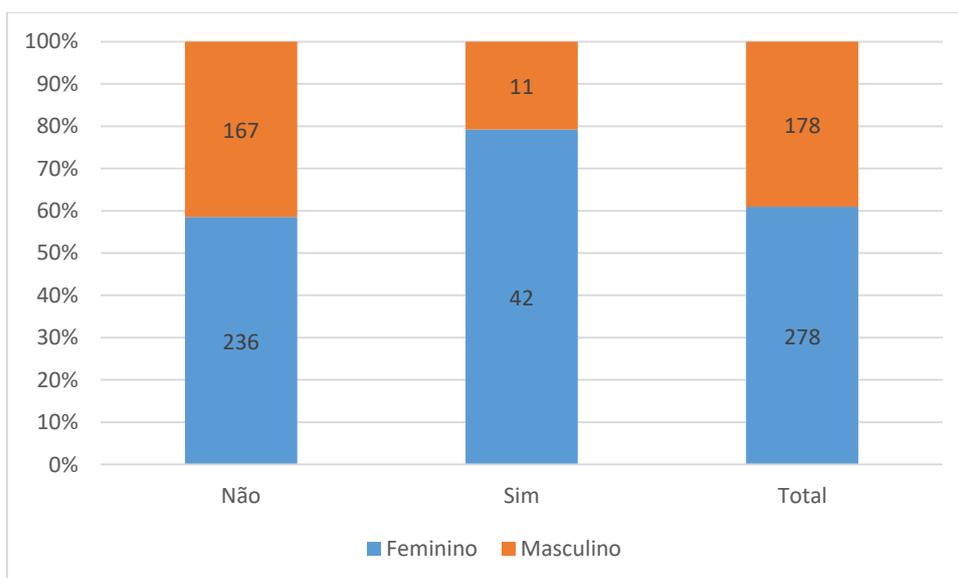
Gráfico 13: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por estar inscrito no CadÚnico



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

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 $0,0804$.

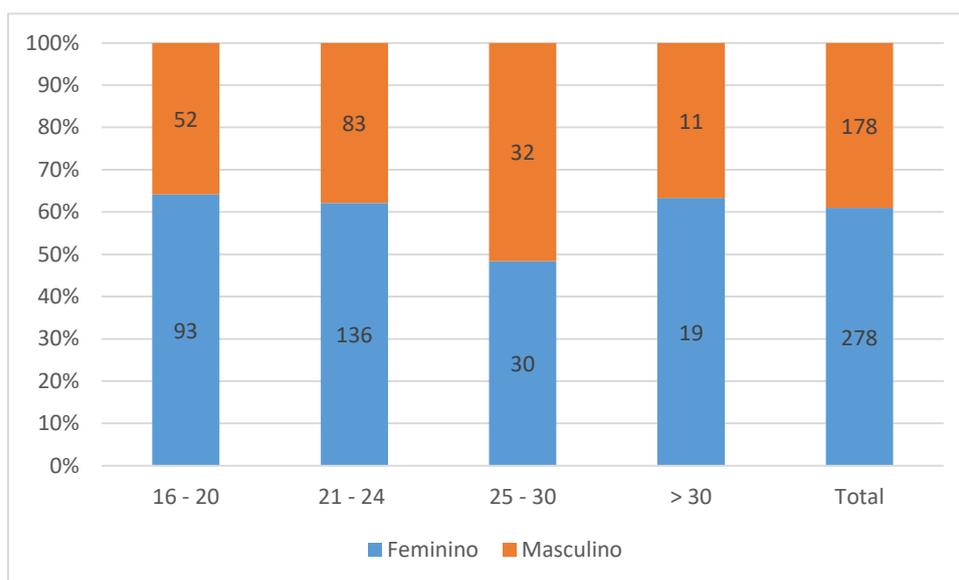
Gráfico 14: Distribuição de frequências do gênero por ter filhos



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

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.

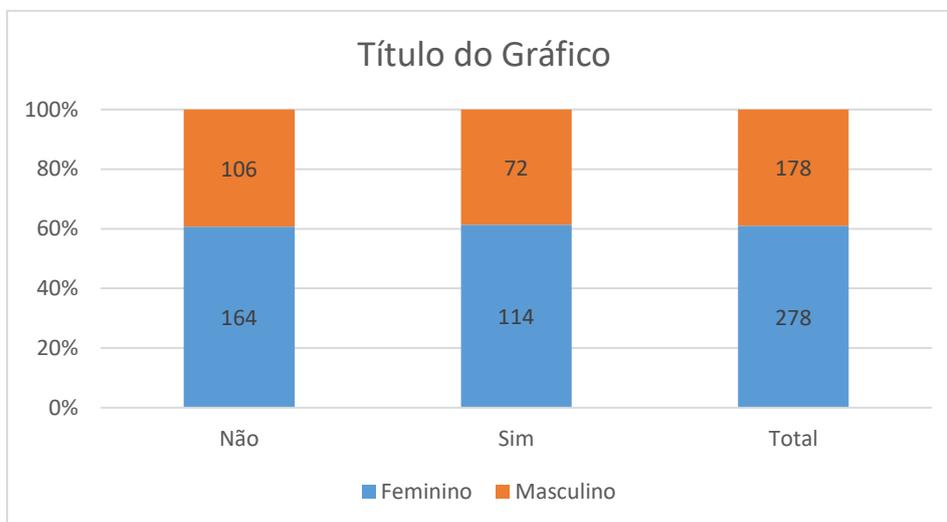
Gráfico 15: Distribuição de frequências do gênero por idade



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

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.

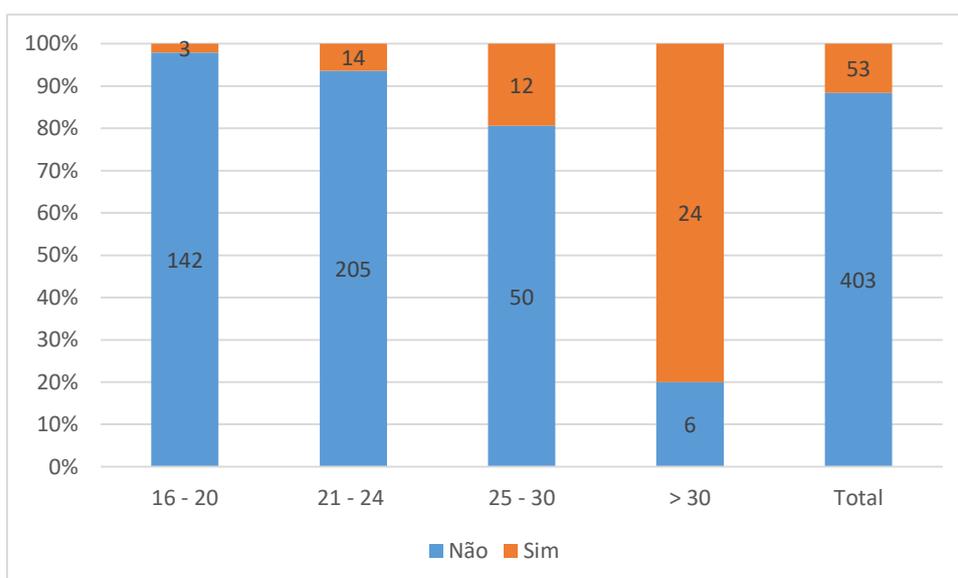
Gráfico 16: Distribuição de frequências do gênero por estar inscrito no CadÚnico



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

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.

Gráfico 17: Distribuição de frequências de ter filhos por idade



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

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.

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 à identificação étnico-racial, como você se autodeclara? Segundo categorias do IBGE.

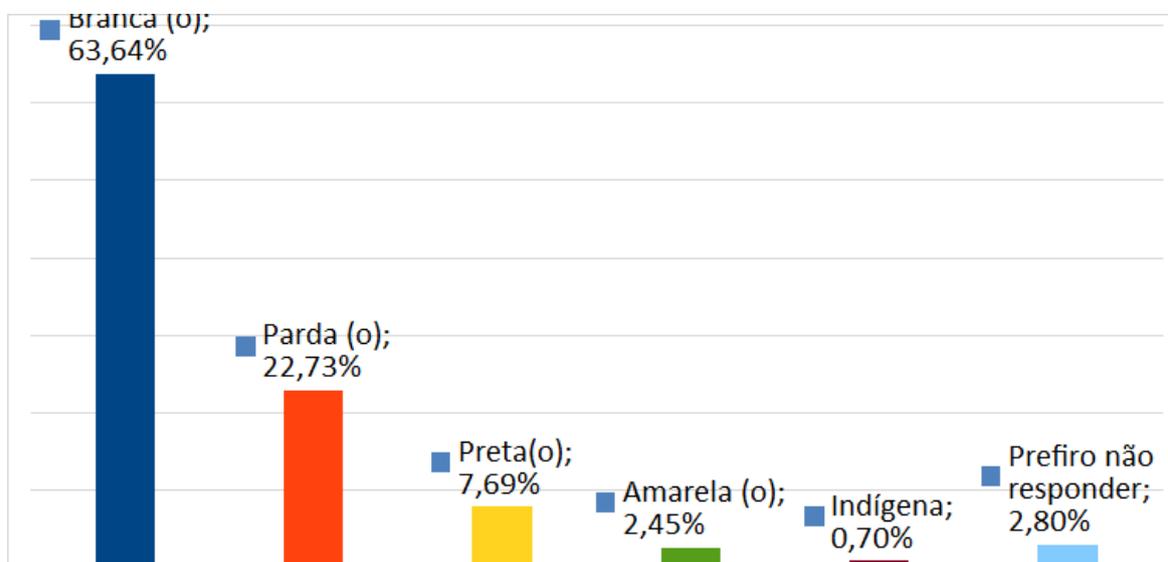
As distribuições segundo a identificação étnico-racial estão apresentadas na Tabela 37 e Gráfico 18.

Tabela 37: 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)

Gráfico 18: Distribuição de frequência segundo a identificação étnico-racial.



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

Para as análises, levando em consideração a identidade de gênero, optou-se em juntar as respostas em três categorias (Feminino, Masculino e Outro) (Gráfico 19) 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).

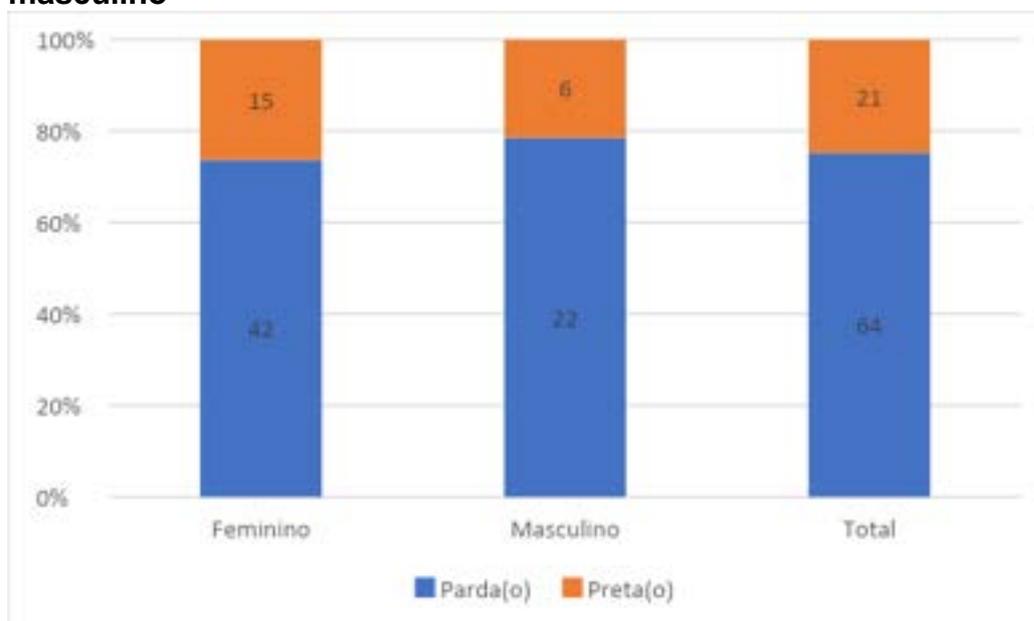
Gráfico 19: Percentuais segundo a identidade de gênero.



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

Os resultados do recorte das pessoas que se declaram pretas ou pardas em relação por gênero feminino e masculino estão no Gráfico 20.

Gráfico 20: Distribuição das pessoas pretas e pardas por gênero feminino e masculino



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

Sobre a caracterização da escola: 229 (80,1%) são de Escola Pública e 57 (19,9%) de Escola Privada. Dos matriculados em Escola Pública, o Gráfico 21 mostra

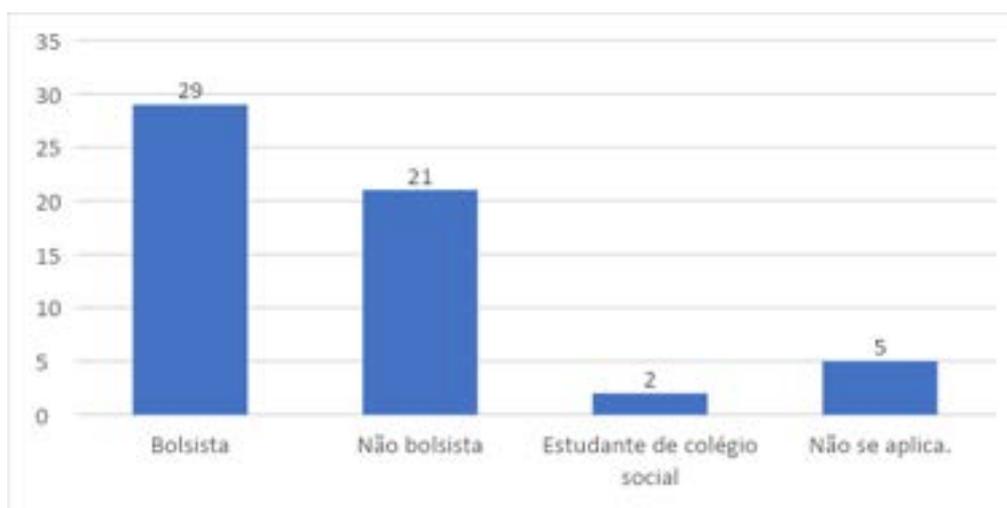
os percentuais por tipo de escola pública de Ensino Médio. As frequências da condição dos matriculados no Ensino Médio em escola privada estão representadas no Gráfico 22.

Gráfico 21: Matriculados em Escola Pública por tipo de escola.



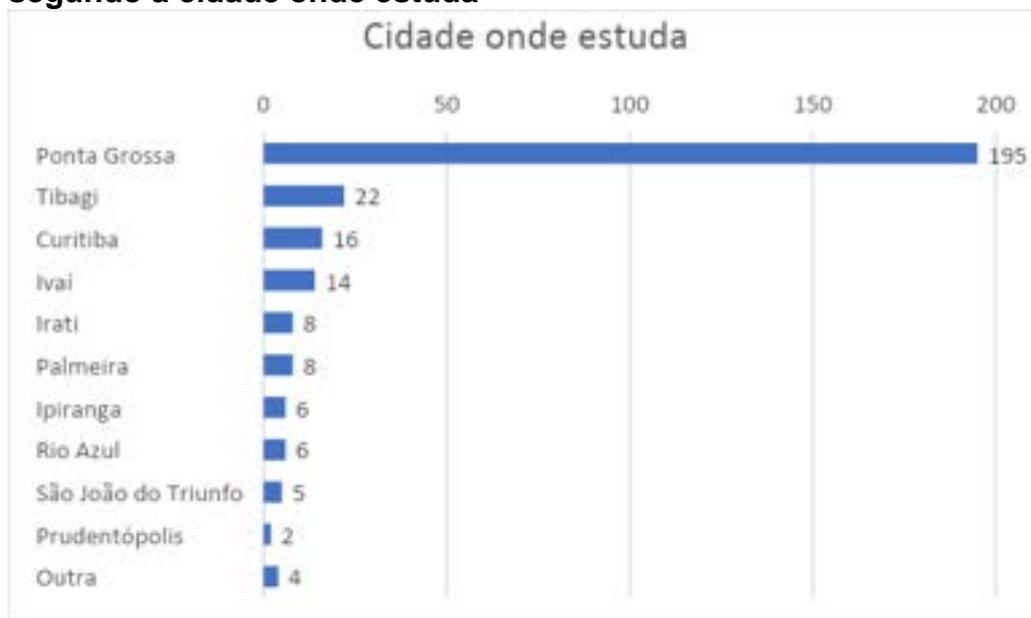
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Gráfico 22: Frequências da condição dos matriculados no Ensino Médio em escola privada.



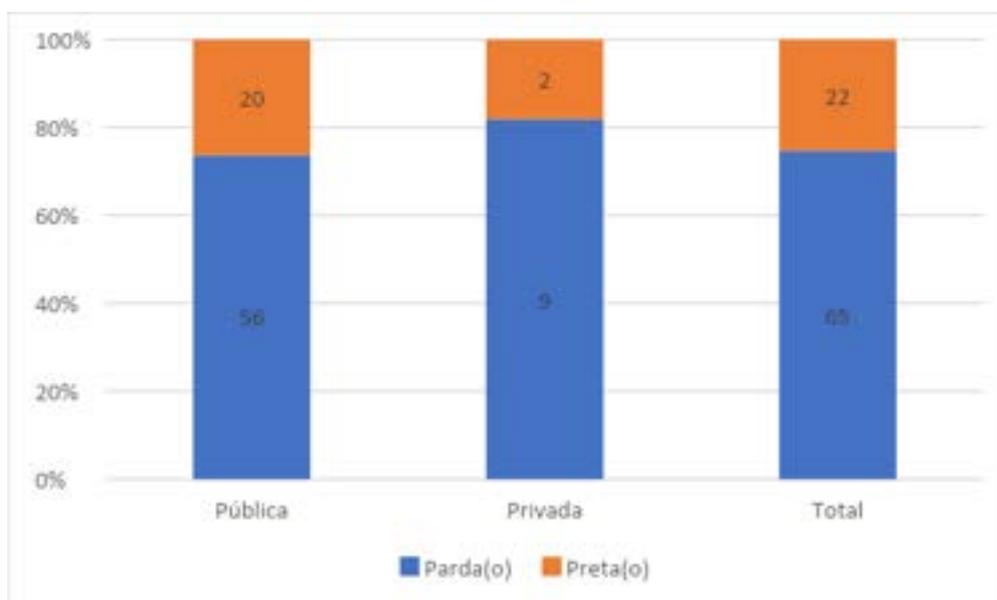
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Gráfico 23: Distribuição de frequências dos matriculados no Ensino Médio segundo a cidade onde estuda



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

Gráfico 24: Distribuição das pessoas pretas e pardas por tipo de escola (pública ou privada).



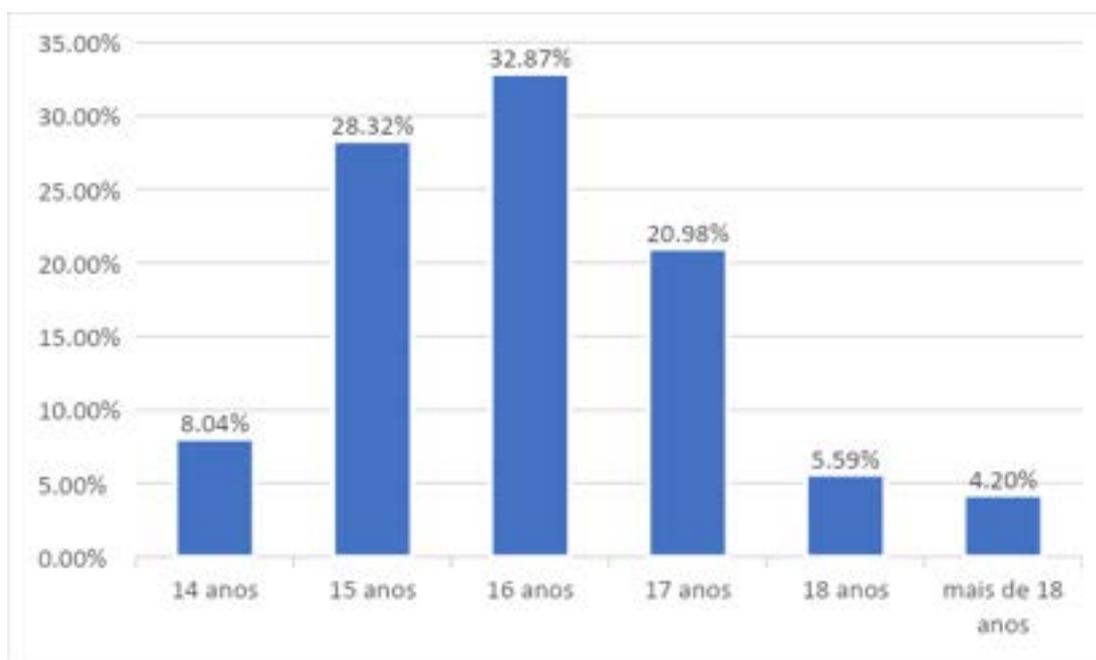
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Tabela 38: 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

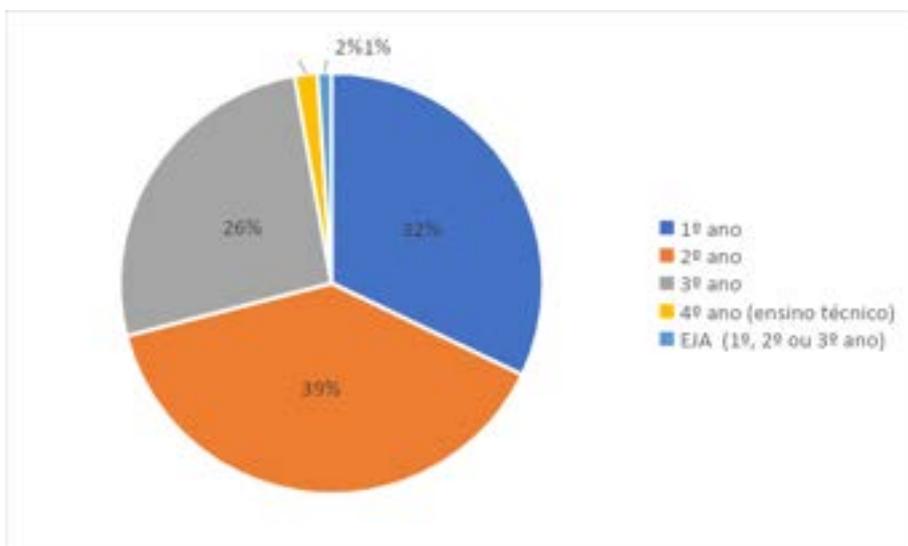
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Gráfico 25: Distribuição de frequências da idade dos estudantes matriculados.



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

Gráfico 26: Distribuição de frequências em relação ao ano do Ensino Médio que está cursando



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

Gráfico 27: Distribuição de frequências em relação ao turno em que o estudante está matriculado.



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

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:

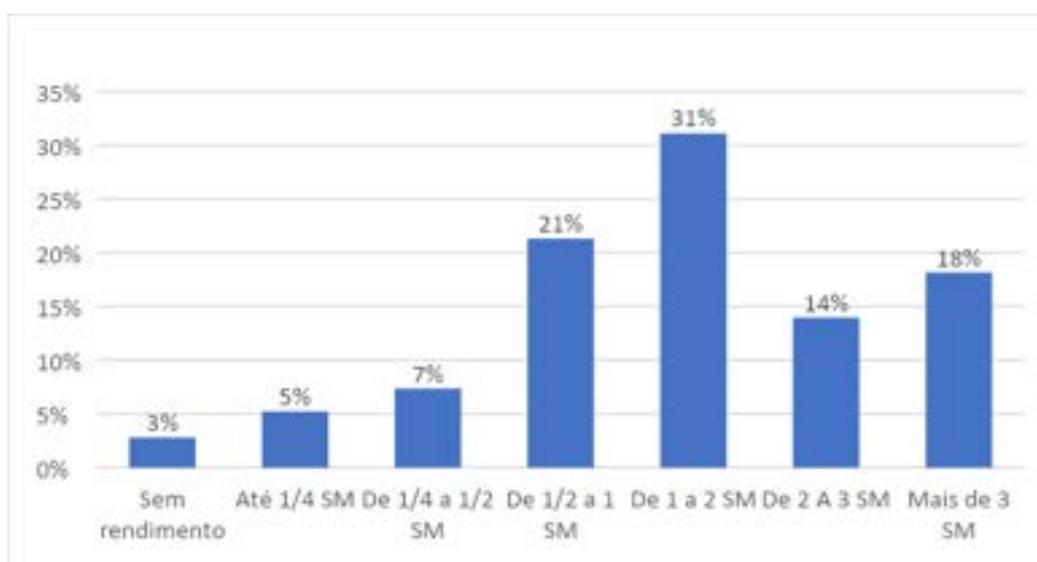
- 9 pessoas têm deficiência visual;
- 1 pessoa tem deficiência motora;
- 1 pessoa é autista;
- 1 pessoa tem deficiência física;
- 1 pessoa tem TDAH;
- 1 pessoa tem diabetes juvenil hipotireoidismo espectro autista.

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

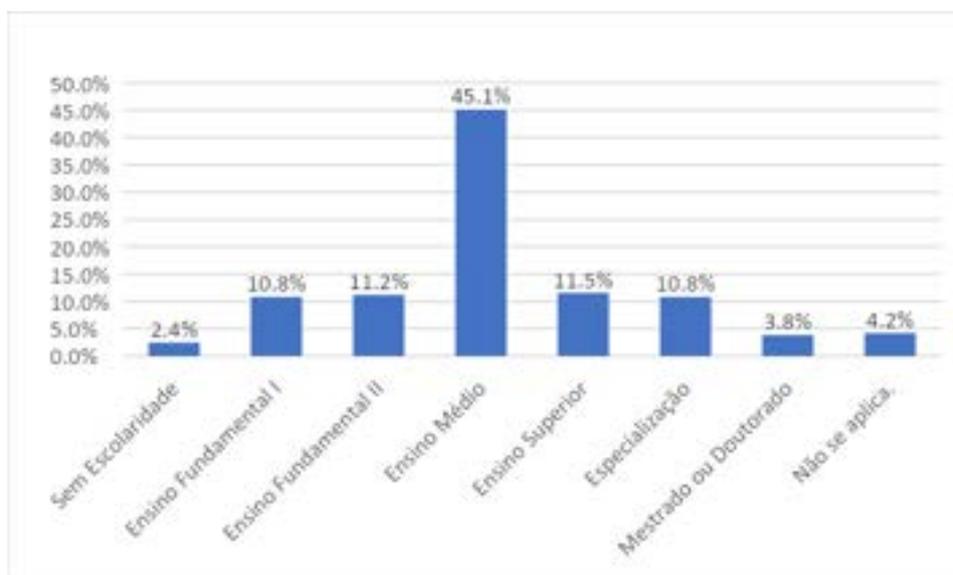
Quanto à residência: afirmaram residir com a esposa/esposo/companheiro/companheira/namorada/namorado e as demais um reside com pai e mãe, uma com mãe e irmãos(ãs) e uma com avó/avô.

Gráfico 28: Distribuição de frequências da renda média, em Salários Mínimos (SM) por pessoa da família.



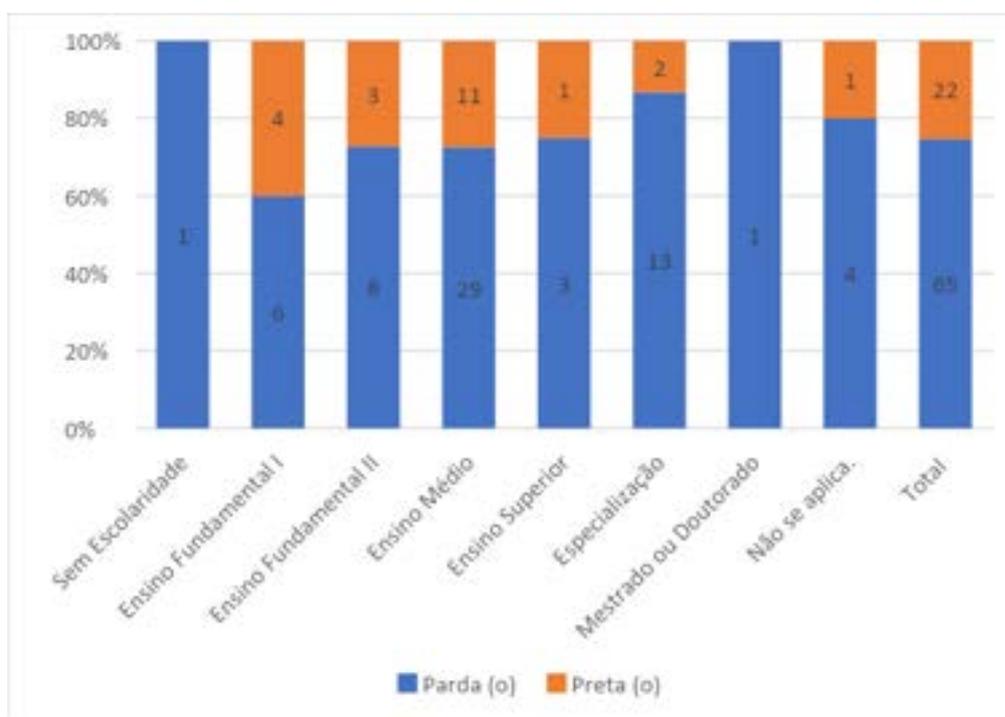
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Gráfico 29: Distribuição de frequências da escolaridade do responsável.



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

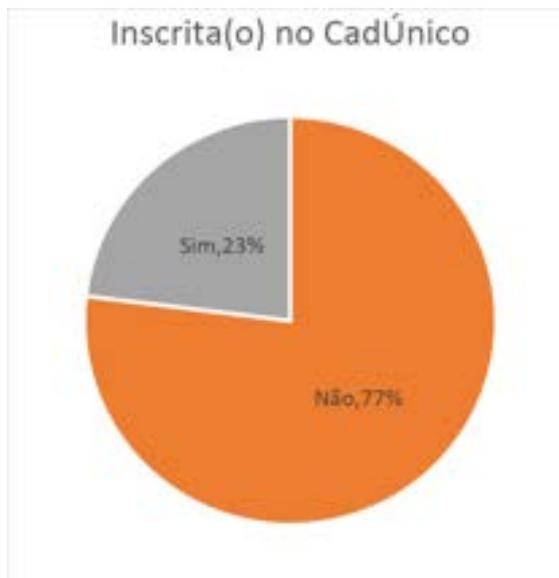
Gráfico 30: Distribuição das pessoas pretas (22) e pardas (65) por escolaridade do responsável.



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

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

Gráfico 31: Inscritas/os no CadÚnico.



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

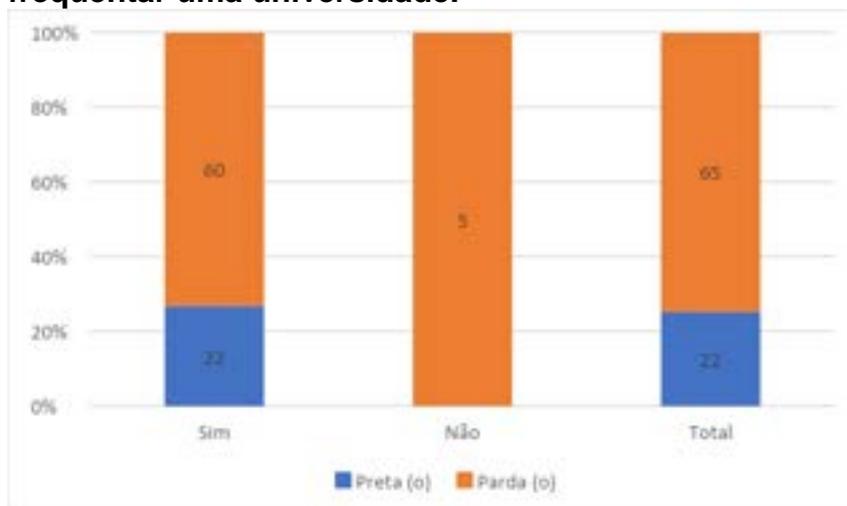
Na questão que se referia ao estudo e trabalho e como o trabalho interfere na permanência na escola obteve-se o seguinte:

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 que 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?”

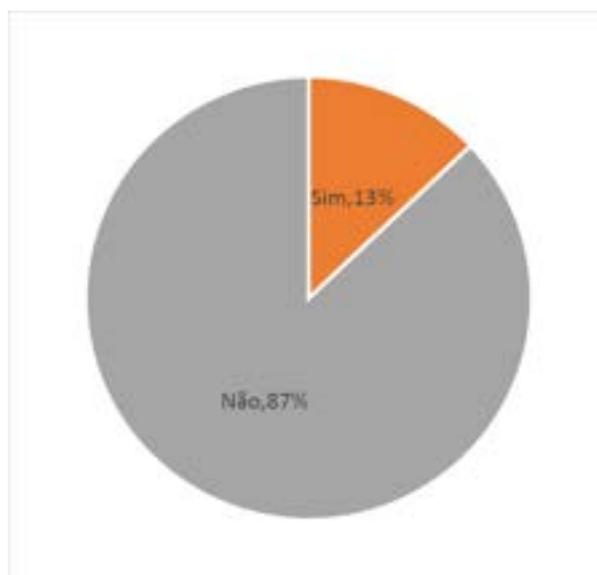
Gráfico 32: Distribuição das pessoas pretas e pardas por interesse em frequentar uma universidade.



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

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

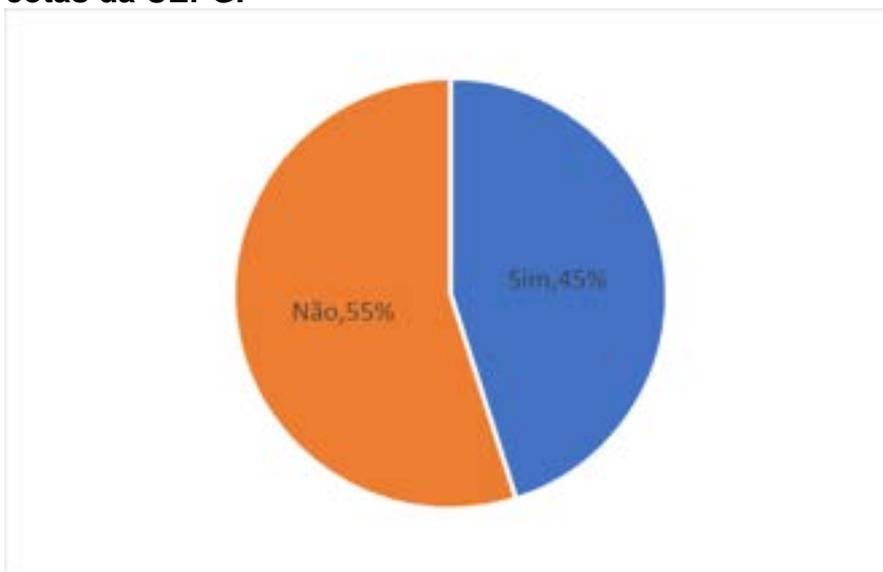
Gráfico 33: Distribuição dos estudantes que frequentam/frequentaram um cursinho pré-vestibular.



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

Na questão que se referia ao pertencimento étnico-racial e realização de cursinhos para o vestibular, obteve-se o seguinte: apenas duas das 22 pessoas que se declaram pretas e nove das que se declaram pardas frequentam/frequentaram um cursinho pré-vestibular, dessas 11, cinco responderam ter cursado 'Cursinho Preparatório particular' e seis 'Cursinho Preparatório Social'.

Gráfico 34: Distribuição das pessoas sobre conhecimento das Políticas de cotas da UEPG.



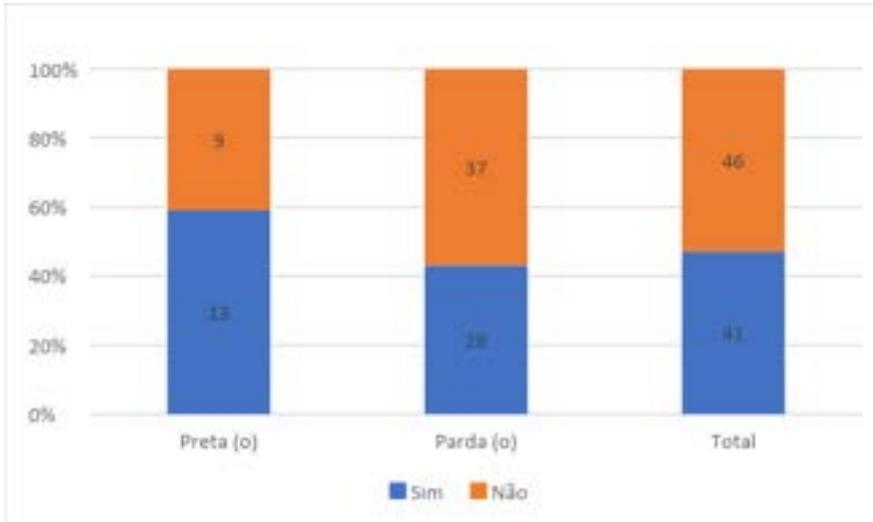
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)

Observa-se, no Gráfico 34, que 55% das pessoas que respondem ao formulário não têm 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:

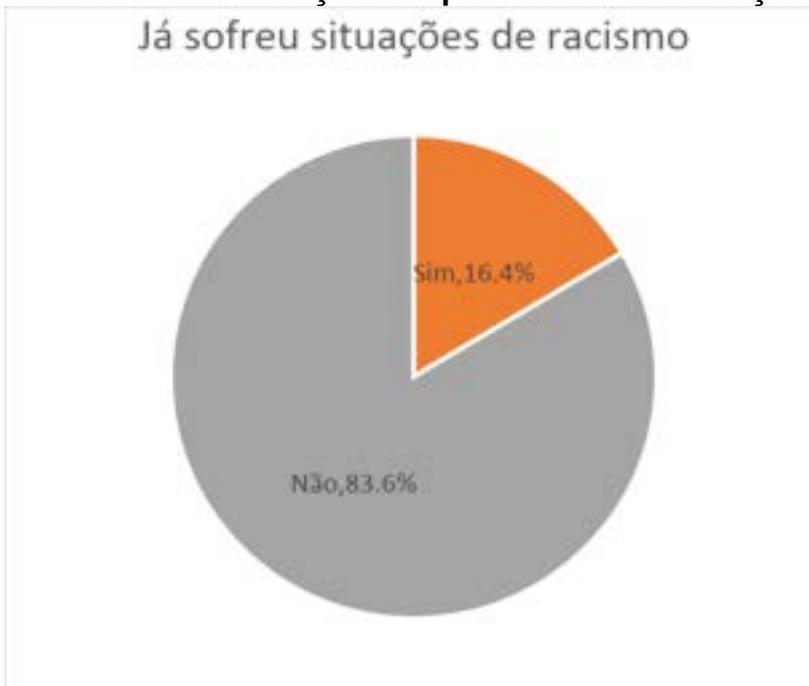
- Jornal, TV, na escola onde cursou ensino médio, por meio de amigos(as)/parentes;
- Mídias sociais, TV;
- Na escola onde cursou ensino médio, por meio de amigos(as)/parentes.

Gráfico 35: Distribuição das pessoas pretas e pardas que têm interesse em estudar pela Política de cotas da UEPG.



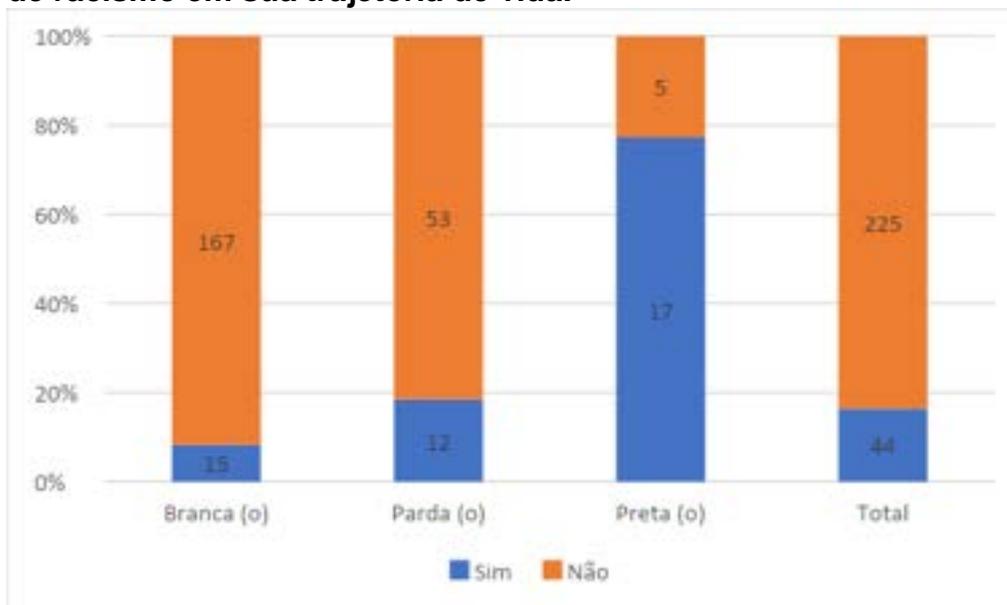
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)

Gráfico 36: Distribuição das pessoas sobre situações de racismo.



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

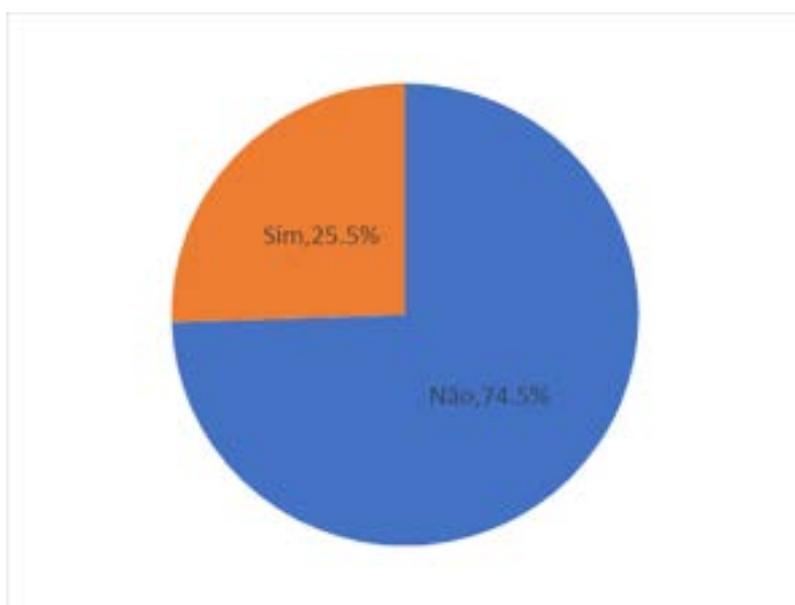
Gráfico 37: Distribuição das pessoas, brancas, pardas e pretas por situações de racismo em sua trajetória de vida.



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

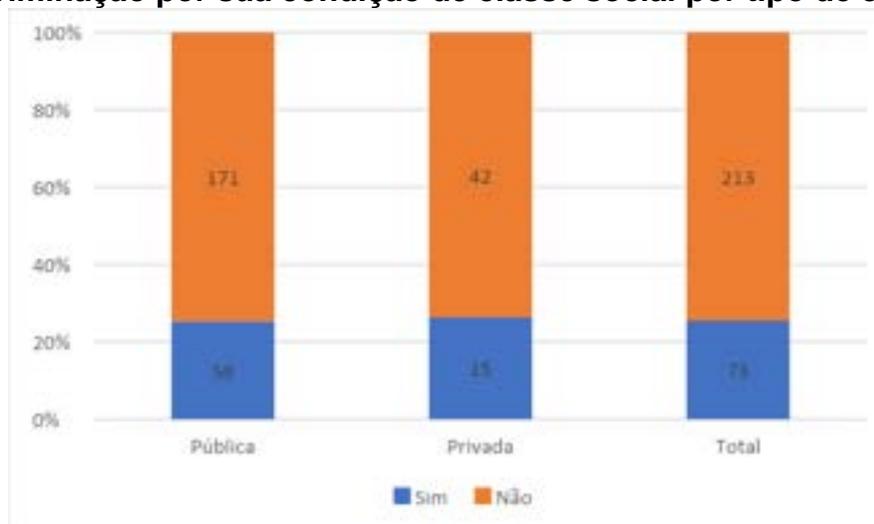
No gráfico 38, apresenta-se as respostas sobre situações em que ocorreu sofrimento em decorrência de desigualdade ou discriminação por sua condição de classe social.

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



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

Gráfico 39: 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)

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 o assuntos raciais e cotas, pois muitas vezes os alunos nem sabem que existe 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 usa-las sem se preocupar.

- 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 de 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 apresentada 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

Os trechos de 1 a 4 apresentarão citações de autoras(es) que são referência no debate sobre as bancas de heteroidentificação, foram consultadas(os) Lívia Maria de Santana e Sant'Anna Vaz, Roger Raupp Rios, Gleidson Renato Martins Dias, etc.

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

“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 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) Livia 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 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” (Estatuto da Igualdade Racial, art. 1, p. único, III), ao lado da adoção da 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 mediatemente, 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.” (VAZ, 2018 p.47)

“[...] 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 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.” DIAS, 2018 p.143)

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.” (Rios, 2018 p. 223)

3. 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. (RIOS, 2018 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” (Souza, 2016)

4. Considerações professor Doutor Marcelo Tragtenberg (UFSC) sobre as bancas (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 à fila de espera de classificação geral. Aponta que considera banca com 5 membros melhor opção e banca recursal com 5 membros diferentes da inicial.

5. Consideração da Professora Doutora Marcilene Garcia de Souza (IFBA sobre as bancas (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 foi identificada 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?

6. 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 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).

“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, 2017).

A necessidade da banca de homologação:

“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 citado por 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 citado por 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 citado por 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).

“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
- Diretório Central de Estudantes
- Núcleo de Relações Étnicorraciais, Gênero e Sexualidade da UEP-NUREGS
- Núcleo Regional de Educação
- Pró-reitoria de Assuntos Estudantis
- Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial-COMPIR
- Organizações do Movimento Negro

Quadro 10: Resolução e o sistema de Cotas Raciais em outras Universidades Paranaenses

Instituição	Percentual de Vagas para cotas	Resolução	Como tratam fraudes	Há banca de heteroidentificação?
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.

UEM	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: I - Pertencam ao grupo racial negro, na forma prevista nesta resolução normativa; II - Não sejam portadores de diploma de curso superior; III - tais critérios levam em conta a classificação de cor ou raça empregada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)	028/2019. Publicada em 25/11/2019. Implantação em 2020.	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. 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.	- Sim. Art. 7º Devem ser constituídas bancas de verificação para candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos). A comissão de aferição é composta por três membros titulares e um suplente respeitando a diversidade étnico-racial e de gênero. *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>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; Ou II - Possuam registro no cadastro único de família de baixa renda: a) com renda familiar mensal per capita de até ½ salário mínimo; ou b) com renda familiar mensal de até três salários mínimos. *Não ter diploma de curso superior.</p>			
UFR	<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</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</p>		<p>Sim. Banca com no mínimo três integrantes. Candidato autodeclara dos 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>

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

	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.	segunda opção de categoria de		
--	---	-------------------------------	--	--

<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.

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/PRAE² e 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 Bahia

Debate - Cotas raciais

14 de novembro. de 2017

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>

4. 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 são abordadas as questões raciais e a população negra, ainda que tenhamos todas as ações 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).

Visto que, 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.

5. 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.

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

QUADROS, Daiane Franciele Moraes 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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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.

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

VAZ, Lívia Sant'Ana. **Cotas Raciais**. TVE Bahia. Debate em 14 de novembro de 2017 Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ACc3L8W6yhY>

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).

5.5 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
Construir roteiro de questões para compor formulário a ser enviado para estudantes secundaristas que ainda não estão na Universidade.	Aparecida de Jesus Ferreira Guilherme Portela Roseli Vaz de Almeida

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</p> <p>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 questões de acessibilidade em relação ao curso de Turismo e Arquitetura. Profa Ione disse que em relação a assistência estudantil a UEPG precisa ser cobrada para

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

atender essas situações peculiares. A UEPG 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 Iomara 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 Krainiski 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 doutorado 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 Ione 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 Ione 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 Ione 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 ou organizou o PSS o objetivo era fundamentalmente atender as pessoas na idade

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 Rosangela 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 optou em colocar a Banca de Heteroidentificação depois do vestibular e antes da

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 vinculados à questão social, ninguém deixa de sofrer racismo por questões sociais.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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. Está 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 estabelecem 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 Baptistão - 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 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; 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 Afirmativas 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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 sequência 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 Iomara – 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 Iomara – 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 Iomara – 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 lomara – 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

RESOLUÇÃO CU N ° 008/2017

Estabelece a reserva de vagas no Processo Seletivo Vestibular e no Sistema de Seleção Unificada do Ministério da Educação para candidatos oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino e para aqueles que se autodeclararem negros.

CONSIDERANDO o disposto no Art. 3º, inciso III 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 Acórdão do Supremo Tribunal Federal sobre a ADPF 186/DF que julgou como Constitucional o Sistema de Cotas;

CONSIDERANDO a Lei Federal 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 4.886, de 20 de novembro de 2003, que instituiu a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR;

CONSIDERANDO o Art. 1º da Resolução CU 015/2012 que, estabelece a reserva de 40% das vagas dos Cursos de Graduação a estudantes que frequentaram integralmente o Ensino Fundamental e o Ensino Médio em instituições públicas brasileiras de ensino, sendo que metade deste percentual será reservado a candidatos que se autodeclararem negros;

CONSIDERANDO o Art. 11º da Resolução CU 015/2012 que, estabelece que o sistema de reserva de vagas da Universidade Estadual de Londrina deverá vigorar por um período de 5 (cinco) anos letivos, contados a partir do ano letivo de 2013;

CONSIDERANDO o pioneirismo da Universidade Estadual de Londrina na discussão e implementação de Políticas de Ações Afirmativas;

CONSIDERANDO os compromissos internacionais firmados pelo Governo Brasileiro, em especial, o Plano de Ação de Durban, produto da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, no qual governos e organizações da sociedade civil, de todas as partes do mundo, comprometeram-se com a elaboração de medidas globais contra o racismo, a discriminação, a intolerância e a xenofobia;



CONSIDERANDO que a sociedade brasileira vem desenvolvendo ações voltadas à mudança de mentalidade para a eliminação do racismo e da discriminação racial, bem como para a redução das desigualdades socioeconômicas, com ênfase na população negra;

CONSIDERANDO o disposto no Art. 207 da Constituição Federal, que estabelece o princípio da autonomia universitária;

CONSIDERANDO as discussões geradas pelo relatório da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação do Sistema de Cotas da Universidade Estadual de Londrina constante no processo nº 1659/2017.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO em reunião extraordinária no dia 17 de fevereiro de 2017 aprovou e eu, Reitora, sanciono a seguinte Resolução:

Art. 1º Fica estabelecido que a reserva de vagas para cada Curso de Graduação, ofertadas em Processo Seletivo Vestibular e no Sistema de Seleção Unificada do Ministério da Educação pela Universidade Estadual de Londrina, obedecerá a seguinte proporcionalidade: 45% (quarenta por cento) das vagas para ações afirmativas sendo: 20% (vinte por cento) do total das vagas para estudantes que frequentaram integralmente as quatro últimas séries do Ensino Fundamental e todas as séries do Ensino Médio em instituições públicas brasileiras de ensino; 20% (vinte por cento) do total das vagas para estudantes autodeclarados negros que frequentaram integralmente as quatro últimas séries do Ensino Fundamental e todas as séries do Ensino Médio em instituições públicas brasileiras de ensino; e 5% (cinco por cento) do total das vagas para estudantes autodeclarados negros de forma irrestrita, independente do percurso de formação.

§ 1º Os percentuais definidos no *caput* deste artigo serão calculados em relação à quantidade de vagas ofertadas por curso e por turno para o Processo Seletivo Vestibular da UEL e Sistema de Seleção Unificada do Ministério da Educação – SISU;

- I - Sobre as vagas ofertadas para cada curso e cada cota de reserva de vagas será garantida a oferta de, no mínimo, uma vaga;
- II - 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;
- III - O arredondamento de vagas para o maior número inteiro se aplica, sucessivamente, às vagas reservadas para autodeclarados negros de qualquer percurso formativo; autodeclarados negros oriundos de instituições públicas; estudantes de instituições públicas; e disputa universal.

§ 2º Os estudantes oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino deverão, no ato da inscrição, manifestar a intenção de concorrer às vagas que lhes são reservadas.



- § 3º Os estudantes autodeclarados negros oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino deverão, no ato da inscrição, manifestar a intenção de concorrer às vagas reservadas a negros oriundos de escola pública e declarar que possuem pele de cor preta ou parda.
- § 4º Os estudantes autodeclarados negros oriundos de outros percursos formativos que não satisfaçam os critérios da reserva para estudantes oriundos de instituições públicas deverão, no ato da inscrição, manifestar a intenção de concorrer às vagas reservadas a negros independente do percurso formativo e declarar que possuem pele de cor preta ou parda.
- § 5º Não poderão se candidatar às vagas reservadas nos termos do *caput* deste artigo os candidatos com curso superior concluído, cuja condição será objeto de declaração específica no ato da inscrição, exceto os candidatos às vagas reservadas para autodeclarados negros independente do percurso de formação.
- Art. 2º Considera-se negro o candidato que assim se declare e que possua cor de pele preta ou parda e outros traços fenotípicos que o identifiquem como pertencente ao grupo racial negro.
- §1º Enquadram-se nesta opção somente os candidatos pertencentes ao grupo racial negro.
- §2º A ascendência negra não será fator a ser considerado na condição de ser negro.
- §3º A avaliação do enquadramento dos candidatos a esses traços fenotípicos será realizado por comissão conforme artigo 8º.
- Art. 3º Entende-se por instituições públicas brasileiras de ensino, para efeito do disposto nesta Resolução, aquelas mantidas exclusivamente pelos governos municipal, estadual ou federal.
- Parágrafo único. Não poderá se inscrever às vagas reservadas para estudantes oriundos de escola pública o estudante que tiver frequentado qualquer uma das quatro últimas séries do Ensino Fundamental ou qualquer uma das séries do Ensino Médio em instituição privada de ensino, ainda que de natureza filantrópica ou por intermédio de bolsa de estudos.
- Art. 4º O total de vagas ofertadas em concurso vestibular e SISU, excetuada a reserva estabelecida no *caput* do art. 1º, será disputado por todos os inscritos, que serão classificados, por curso e por turno, em ordem decrescente e de acordo com o total de pontos obtidos nas provas.
- § 1º Os candidatos que optarem pelo sistema de cotas de Instituição Pública Brasileira de Ensino concorrem às vagas reservadas para este sistema e às vagas de disputa universal.



- § 2º Os candidatos que optarem pelo sistema de cotas para negros independente do percurso de formação concorrem às vagas reservadas para este sistema e às vagas de disputa universal.
- § 3º Os candidatos que optarem pelo sistema de cotas para negros oriundos de Instituição Pública Brasileira de Ensino concorrem às vagas reservadas para esse sistema, às vagas reservadas para o sistema de Instituição Pública Brasileira de Ensino, às vagas para negros independente do percurso de formação e às vagas de disputa universal.
- Art. 5º A convocação dos candidatos obedecerá classificação em listagem única, por curso e turno, em ordem decrescente e de acordo com o total de pontos obtidos nas provas, sendo que cada convocação deverá ser composta na seguinte ordem:
- I- candidatos classificados nas vagas da disputa universal até o total de vagas destinadas a esta modalidade;
 - II- candidatos classificados nas vagas de cotas das instituições públicas brasileiras de ensino até o total de vagas destinadas a este sistema, exceto os convocados no inciso I;
 - III- candidatos classificados nas vagas de cotas para negros independente do percurso de formação, exceto os convocados no inciso I;
 - IV- candidatos classificados nas vagas destinadas a cota para negros oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino até o total de vagas destinadas a este sistema, exceto os convocados nos incisos I, II e III.

Parágrafo único. Havendo vagas não preenchidas na primeira convocação, serão feitas convocações sucessivas obedecendo-se o caput deste artigo, bem como seus incisos.

- Art. 6º Não havendo mais candidatos classificados pelo sistema de cotas, as vagas serão remanejadas da seguinte forma:
- I - se a cota reservada para negros oriundos de instituições Públicas Brasileiras de Ensino não for preenchida, suas vagas remanescentes serão direcionadas para a cota de negros independente do percurso formativo e, se restarem vagas não preenchidas, serão destinadas para a cota de alunos oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino; caso estas não sejam preenchidas, as vagas remanescentes irão para a disputa universal;
 - II- se a cota de alunos oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino não for preenchida, suas vagas remanescentes serão direcionadas para a cota de negros oriundos de instituições publicas brasileiras; se restarem vagas não preenchidas, irão para a cota de negros independente do percurso formativo e se esta não for preenchida, as vagas remanescentes irão para a disputa universal;



- III- se a cota de negros independente do percurso formativo não for preenchida, suas vagas remanescentes irão para a cota de negros oriundos de instituições Públicas Brasileiras de Ensino; se estas não forem preenchidas, serão redirecionadas para a cota de oriundos de instituições públicas brasileiras de ensino e, restando vagas não preenchidas, irão para a disputa universal.

Art. 7º Para se matricular às vagas reservadas para estudantes oriundos de escola pública definidas no *caput* do art. 1º, os candidatos deverão comprovar que cursaram as quatro últimas séries do Ensino Fundamental e todas as séries do Ensino Médio, em Instituição Pública Brasileira de Ensino.

Parágrafo único. A documentação comprobatória da vinculação escolar do candidato à Instituição Pública Brasileira de ensino é obrigatória para efeito de homologação da matrícula, sendo excluído do processo seletivo vestibular o candidato que não apresentá-la nos prazos fixados para matrícula.

Art. 8º A homologação das matrículas dos candidatos que optarem pela reserva de vagas para negros, conforme descrito no art. 2º, será realizada por uma comissão indicada pelo Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) composta por:

- I- Representante do Núcleo de Estudos Afrobrasileiros (NEAB);
- II- representante do Núcleo Regional de Ensino;
- III- representantes do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Londrina (CMPIR);
- IV- representantes da Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD);
- V- representantes da Coordenadoria de Processos Seletivos (COPS);
- VI- representante discente.

Parágrafo único. A comissão será composta por servidores da Universidade, representantes da comunidade externa e do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Londrina, estas duas na proporção de até 1/3 (um terço) do total dos membros.

Art. 9º Caso os candidatos inscritos pelo sistema de cotas para Instituição Pública Brasileira de Ensino e os candidatos que se autodeclararem negros, conforme art. 2º sejam convocados pelas vagas da disputa universal, estarão dispensados da comprovação indicada nos artigos 7º e 8º desta Resolução.

Art. 10. A política de cotas da UEL será acompanhada e avaliada por uma comissão permanente composta por:

- I- 1 (um) membro do Conselho Universitário (CU);
- II- 1 (um) membro do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE);
- III- 1(um) membro da Câmara de Graduação;
- IV- Diretor de Apoio a Ação Pedagógica (PROGRAD);
- V- Diretor de Assuntos Acadêmicos (PROGRAD);
- VI- Diretor de Avaliação e Acompanhamento Institucional (PROPLAN);



- VII- Coordenador da Coordenadoria de Processos Seletivos (COPS);
- VII- 1 representante do Núcleo de Estudos Afrobrasileiros (NEAB);
- X- 2 representantes do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Londrina (CMPIR);
- XI- 1 representante da Comissão Própria de Avaliação (CPA);
- XII- 1 representante discente, indicado pelo DCE.

§ 1º A Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas na UEL deverá apresentar relatório bienal aos Conselhos Superiores, explicitando sua metodologia de avaliação previamente aprovada pelo Conselho Universitário.

§ 2º Para avaliação e acompanhamento do sistema de cotas, poderão ser considerados cotistas todos os estudantes que optaram pela reserva de vagas, mesmo que tenham sido convocados pelas vagas da disputa universal.

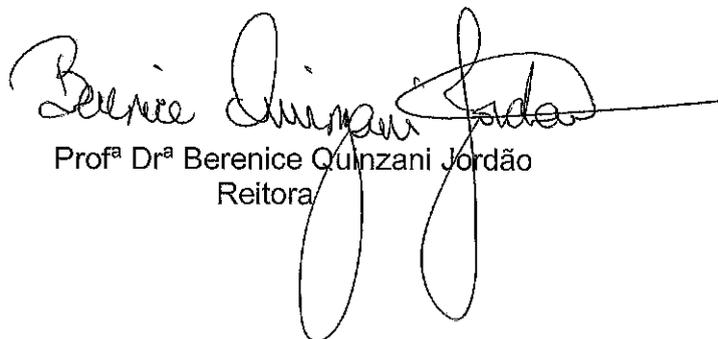
Art. 11. Para o acesso às ações de permanência direcionadas apenas aos cotistas, serão considerados elegíveis todos inscritos que optaram pela reserva de vagas, mesmo que tenham sido convocados pelas vagas da disputa universal.

Art. 12. O Sistema de Cotas da Universidade Estadual de Londrina deverá vigorar por 20 anos letivos, contados a partir do ano letivo de 2018.

Parágrafo único. O percentual de vagas definido no caput do art. 1º poderá ser revisado e alterado a partir do 10º (décimo) ano de implantação do sistema, respeitando o mínimo de 45% das vagas para ações afirmativas, sendo que 25% do total de vagas para os autodeclarados negros.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, 03 de março de 2017.



Profª Drª Berenice Quinzani Jordão
Reitora

**CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO,
A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA**

**CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO,
A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA**

OS ESTADOS PARTES NESTA CONVENÇÃO,

CONSIDERANDO que a dignidade inerente e a igualdade de todos os membros da família humana são princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial;

REAFIRMANDO o firme compromisso dos Estados membros da Organização dos Estados Americanos com a erradicação total e incondicional do racismo, da discriminação racial e de todas as formas de intolerância, e sua convicção de que essas atitudes discriminatórias representam a negação dos valores universais e dos direitos inalienáveis e invioláveis da pessoa humana e dos propósitos e princípios consagrados na Carta da Organização dos Estados Americanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, na Carta Social das Américas, na Carta Democrática Interamericana, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e na Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos;

RECONHECENDO o dever de se adotarem medidas nacionais e regionais para promover e incentivar o respeito e a observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de todos os indivíduos e grupos sujeitos a sua jurisdição, sem distinção de raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica;

CONVENCIDOS de que os princípios da igualdade e da não discriminação entre os seres humanos são conceitos democráticos dinâmicos que propiciam a promoção da igualdade jurídica efetiva e pressupõem uma obrigação por parte do Estado de adotar medidas especiais para proteger os direitos de indivíduos ou grupos que sejam vítimas da discriminação racial em qualquer esfera de atividade, seja pública ou privada, com vistas a promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, bem como combater a discriminação racial em todas as suas manifestações individuais, estruturais e institucionais;

CONSCIENTES de que o fenômeno do racismo demonstra uma capacidade dinâmica de renovação que lhe permite assumir novas formas pelas quais se dissemina e se expressa política, social, cultural e linguisticamente;

LEVANDO EM CONTA que as vítimas do racismo, da discriminação racial e de outras formas correlatas de intolerância nas Américas são, entre outras, afrodescendentes, povos indígenas, bem como outros grupos e minorias raciais e étnicas ou grupos que por sua ascendência ou origem nacional ou étnica são afetados por essas manifestações;

CONVENCIDOS de que determinadas pessoas e grupos vivenciam formas múltiplas ou extremas de racismo, discriminação e intolerância, motivadas por uma combinação de fatores como raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais;

LEVANDO EM CONTA que uma sociedade pluralista e democrática deve respeitar a raça, cor, ascendência e origem nacional ou étnica de toda pessoa, pertencente ou não a uma minoria, bem como criar condições adequadas que lhe possibilitem expressar, preservar e desenvolver sua identidade;

CONSIDERANDO que a experiência individual e coletiva de discriminação deve ser levada em conta para combater a exclusão e a marginalização com base em raça, grupo étnico ou nacionalidade e para proteger o projeto de vida de indivíduos e comunidades em risco de exclusão e marginalização;

ALARMADOS com o aumento dos crimes de ódio motivados por raça, cor, ascendência e origem nacional ou étnica;

RESSALTANDO o papel fundamental da educação na promoção do respeito aos direitos humanos, da igualdade, da não discriminação e da tolerância; e

TENDO PRESENTE que, embora o combate ao racismo e à discriminação racial tenha sido priorizado em um instrumento internacional anterior, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, os direitos nela consagrados devem ser reafirmados, desenvolvidos, aperfeiçoados e protegidos, a fim de que se consolide nas Américas o conteúdo democrático dos princípios da igualdade jurídica e da não discriminação,

ACORDAM o seguinte:

CAPÍTULO I **Definições**

Artigo 1

Para os efeitos desta Convenção:

1. Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.
3. Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.
4. Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial.

O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas.

Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

5. As medidas especiais ou de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção não constituirão discriminação racial, desde que essas medidas não levem à manutenção de direitos

separados para grupos diferentes e não se perpetuem uma vez alcançados seus objetivos.

6. Intolerância é um ato ou conjunto de atos ou manifestações que denotam desrespeito, rejeição ou desprezo à dignidade, características, convicções ou opiniões de pessoas por serem diferentes ou contrárias. Pode manifestar-se como a marginalização e a exclusão de grupos em condições de vulnerabilidade da participação em qualquer esfera da vida pública ou privada ou como violência contra esses grupos.

CAPÍTULO II **Direitos protegidos**

Artigo 2

Todo ser humano é igual perante a lei e tem direito à igual proteção contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, em qualquer esfera da vida pública ou privada.

Artigo 3

Todo ser humano tem direito ao reconhecimento, gozo, exercício e proteção, em condições de igualdade, tanto no plano individual como no coletivo, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados na legislação interna e nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

CAPÍTULO III **Deveres do Estado**

Artigo 4

Os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive:

- i. apoio público ou privado a atividades racialmente discriminatórias e racistas ou que promovam a intolerância, incluindo seu financiamento;
- ii. publicação, circulação ou difusão, por qualquer forma e/ou meio de comunicação, inclusive a internet, de qualquer material racista ou racialmente discriminatório que:
 - a) defenda, promova ou incite o ódio, a discriminação e a intolerância; e
 - b) tolere, justifique ou defenda atos que constituam ou tenham constituído genocídio ou crimes contra a humanidade, conforme definidos pelo Direito Internacional, ou promova ou incite a prática desses atos;
- iii. violência motivada por qualquer um dos critérios estabelecidos no Artigo 1.1;
- iv. atividade criminosa em que os bens da vítima sejam alvos intencionais, com base em qualquer um dos critérios estabelecidos no Artigo 1.1;
- v. qualquer ação repressiva fundamentada em qualquer dos critérios enunciados no Artigo 1.1, em vez de basear-se no comportamento da pessoa ou em informações objetivas que identifiquem seu envolvimento em atividades criminosas;
- vi. restrição, de maneira indevida ou não razoável, do exercício dos direitos individuais à propriedade, administração e disposição de bens de qualquer tipo, com base em qualquer dos critérios enunciados no Artigo 1.1;

- vii. qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência aplicada a pessoas, devido a sua condição de vítima de discriminação múltipla ou agravada, cujo propósito ou resultado seja negar ou prejudicar o reconhecimento, gozo, exercício ou proteção, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais;
- viii. qualquer restrição racialmente discriminatória do gozo dos direitos humanos consagrados nos instrumentos internacionais e regionais aplicáveis e pela jurisprudência dos tribunais internacionais e regionais de direitos humanos, especialmente com relação a minorias ou grupos em situação de vulnerabilidade e sujeitos à discriminação racial;
- ix. qualquer restrição ou limitação do uso de idioma, tradições, costumes e cultura das pessoas em atividades públicas ou privadas;
- x. elaboração e implementação de material, métodos ou ferramentas pedagógicas que reproduzam estereótipos ou preconceitos, com base em qualquer critério estabelecido no Artigo 1.1 desta Convenção;
- xi. negação do acesso à educação pública ou privada, bolsas de estudo ou programas de financiamento educacional, com base em qualquer critério estabelecido no Artigo 1.1 desta Convenção;
- xii. negação do acesso a qualquer direito econômico, social e cultural, com base em qualquer critério estabelecido no Artigo 1.1 desta Convenção;
- xiii. realização de pesquisas ou aplicação dos resultados de pesquisas sobre o genoma humano, especialmente nas áreas da biologia, genética e medicina, com vistas à seleção ou à clonagem humana, que extrapolem o respeito aos direitos humanos, às liberdades fundamentais e à dignidade humana, gerando qualquer forma de discriminação fundamentada em características genéticas;
- xiv. restrição ou limitação, com base em qualquer dos critérios enunciados no Artigo 1.1 desta Convenção, do direito de toda pessoa de obter acesso à água, aos recursos naturais, aos ecossistemas, à biodiversidade e aos serviços ecológicos que constituem o patrimônio natural de cada Estado, protegido pelos instrumentos internacionais pertinentes e suas próprias legislações nacionais, bem como de usá-los de maneira sustentável; e
- xv. restrição do acesso a locais públicos e locais privados franqueados ao público pelos motivos enunciados no Artigo 1.1 desta Convenção.

Artigo 5

Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo.

Artigo 6

Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas, em conformidade com o alcance desta Convenção; entre elas políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais, ou qualquer outro tipo de política promocional, e a divulgação da legislação sobre o assunto por todos os meios possíveis, inclusive pelos meios de comunicação de massa e pela internet.

Artigo 7

Os Estados Partes comprometem-se a adotar legislação que defina e proíba expressamente o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, aplicável a todas as autoridades públicas, e a todos os indivíduos ou pessoas físicas e jurídicas, tanto no setor público como no privado, especialmente nas áreas de emprego, participação em organizações profissionais, educação, capacitação, moradia, saúde, proteção social, exercício de atividade econômica e acesso a serviços públicos, entre outras, bem como revogar ou reformar toda legislação que constitua ou produza racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância.

Artigo 8

Os Estados Partes comprometem-se a garantir que a adoção de medidas de qualquer natureza, inclusive aquelas em matéria de segurança, não discrimine direta ou indiretamente pessoas ou grupos com base em qualquer critério mencionado no Artigo 1.1 desta Convenção.

Artigo 9

Os Estados Partes comprometem-se a garantir que seus sistemas políticos e jurídicos reflitam adequadamente a diversidade de suas sociedades, a fim de atender às necessidades legítimas de todos os setores da população, de acordo com o alcance desta Convenção.

Artigo 10

Os Estados Partes comprometem-se a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente.

Artigo 11

Os Estados Partes comprometem-se a considerar agravantes os atos que resultem em discriminação múltipla ou atos de intolerância, ou seja, qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em dois ou mais critérios enunciados nos Artigos 1.1 e 1.3 desta Convenção.

Artigo 12

Os Estados Partes comprometem-se a realizar pesquisas sobre a natureza, as causas e as manifestações do racismo, da discriminação racial e formas correlatas de intolerância em seus respectivos países, em âmbito local, regional e nacional, bem como coletar, compilar e divulgar dados sobre a situação de grupos ou indivíduos que sejam vítimas do racismo, da discriminação racial e formas correlatas de intolerância.

Artigo 13

Os Estados Partes comprometem-se a estabelecer ou designar, de acordo com sua legislação interna, uma instituição nacional que será responsável por monitorar o cumprimento desta Convenção, devendo informar essa instituição à Secretaria-Geral da OEA.

Artigo 14

Os Estados Partes comprometem-se a promover a cooperação internacional com vistas ao intercâmbio de ideias e experiências, bem como a executar programas voltados à realização dos objetivos desta Convenção.

CAPÍTULO IV

Mecanismos de proteção e acompanhamento da Convenção

Artigo 15

A fim de monitorar a implementação dos compromissos assumidos pelos Estados Partes na Convenção:

- i. qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não governamental juridicamente reconhecida em um ou mais Estados membros da Organização dos Estados Americanos, pode apresentar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos petições que contenham denúncias ou queixas de violação desta Convenção por um Estado Parte. Além disso, qualquer Estado Parte pode, quando do depósito de seu instrumento de ratificação desta Convenção ou de adesão a ela, ou em qualquer momento posterior, declarar que reconhece a competência da Comissão para receber e examinar as comunicações em que um Estado Parte alegue que outro Estado Parte incorreu em violações dos direitos humanos dispostas nesta Convenção. Nesse caso, serão aplicáveis todas as normas de procedimento pertinentes constantes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos assim como o Estatuto e o Regulamento da Comissão;
- ii. os Estados Partes poderão consultar a Comissão sobre questões relacionadas com a aplicação efetiva desta Convenção. Poderão também solicitar à Comissão assessoria e cooperação técnica para assegurar a aplicação efetiva de qualquer disposição desta Convenção. A Comissão, na medida de sua capacidade, proporcionará aos Estados Partes os serviços de assessoria e assistência solicitados;
- iii. qualquer Estado Parte poderá, ao depositar seu instrumento de ratificação desta Convenção ou de adesão a ela, ou em qualquer momento posterior, declarar que reconhece como obrigatória, de pleno direito, e sem acordo especial, a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todas as matérias referentes à interpretação ou aplicação desta Convenção. Nesse caso, serão aplicáveis todas as normas de procedimento pertinentes constantes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, bem como o Estatuto e o Regulamento da Corte;
- iv. será estabelecido um Comitê Interamericano para a Prevenção e Eliminação do Racismo, Discriminação Racial e Todas as Formas de Discriminação e Intolerância, o qual será constituído por um perito nomeado por cada Estado Parte, que exercerá suas funções de maneira independente e cuja tarefa será monitorar os compromissos assumidos nesta Convenção. O Comitê também será responsável por monitorar os compromissos assumidos pelos Estados que são partes na Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância.

O Comitê será criado quando a primeira das Convenções entrar em vigor, e sua primeira reunião será convocada pela Secretaria-Geral da OEA uma vez recebido o décimo instrumento de ratificação de qualquer das Convenções. A primeira reunião do Comitê será realizada na sede da Organização, três meses após sua convocação, para declará-lo constituído, aprovar seu Regulamento e metodologia de trabalho e eleger suas autoridades. Essa reunião será presidida pelo representante do país que depositar o primeiro instrumento de ratificação da Convenção que estabelecer o Comitê; e

- v. o Comitê será o foro para intercambiar ideias e experiências, bem como examinar o progresso alcançado pelos Estados Partes na implementação desta Convenção, e qualquer circunstância ou dificuldade que afete seu cumprimento em alguma medida. O referido Comitê poderá recomendar aos Estados Partes que adotem as medidas apropriadas. Com esse propósito, os Estados Partes comprometem-se a apresentar um relatório ao Comitê, transcorrido um ano da realização da primeira reunião, com o cumprimento das obrigações constantes desta Convenção. Dos relatórios que os

Estados Partes apresentarem ao Comitê também constarão dados e estatísticas desagregados sobre os grupos vulneráveis. Posteriormente, os Estados Partes apresentarão relatórios a cada quatro anos. A Secretaria-Geral da OEA proporcionará ao Comitê o apoio necessário para o cumprimento de suas funções.

CAPÍTULO V **Disposições gerais**

Artigo 16. Interpretação

1. Nenhuma disposição desta Convenção será interpretada no sentido de restringir ou limitar a legislação interna de um Estado Parte que ofereça proteção e garantias iguais ou superiores às estabelecidas nesta Convenção.

2. Nenhuma disposição desta Convenção será interpretada no sentido de restringir ou limitar as convenções internacionais sobre direitos humanos que ofereçam proteção igual ou superior nessa matéria.

Artigo 17. Depósito

O instrumento original desta Convenção, cujos textos em espanhol, francês, inglês e português são igualmente autênticos, será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.

Artigo 18. Assinatura e ratificação

1. Esta Convenção está aberta à assinatura e ratificação por parte de todos os Estados membros da Organização dos Estados Americanos. Uma vez em vigor, esta Convenção será aberta à adesão de todos os Estados que não a tenham assinado.

2. Esta Convenção está sujeita à ratificação pelos Estados signatários de acordo com seus respectivos procedimentos constitucionais. Os instrumentos de ratificação ou adesão serão depositados na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.

Artigo 19. Reservas

Os Estados Partes poderão apresentar reservas a esta Convenção quando da assinatura, ratificação ou adesão, desde que não sejam incompatíveis com seu objetivo e propósito e se refiram a uma ou mais disposições específicas.

Artigo 20. Entrada em vigor

1. Esta Convenção entrará em vigor no trigésimo dia a partir da data em que se depositar o segundo instrumento de ratificação ou de adesão na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.

2. Para cada Estado que ratificar esta Convenção, ou a ela aderir, após o depósito do segundo instrumento de ratificação ou adesão, a Convenção entrará em vigor no trigésimo dia a partir da data em que tal Estado tenha depositado o respectivo instrumento.

Artigo 21. Denúncia

Esta Convenção permanecerá em vigor indefinidamente, mas qualquer Estado Parte poderá denunciá-la mediante notificação por escrito dirigida ao Secretário-Geral da Organização dos Estados Americanos. Os efeitos da Convenção cessarão para o Estado que a denunciar um ano após a data de depósito do instrumento de denúncia, permanecendo em vigor para os demais Estados Partes. A denúncia não eximirá o Estado Parte das obrigações a ele impostas por esta Convenção com relação a toda ação ou omissão anterior à data em que a denúncia produziu efeito.

Artigo 22. Protocolos adicionais

Qualquer Estado Parte poderá submeter à consideração dos Estados Partes reunidos em Assembleia Geral projetos de protocolos adicionais a esta Convenção, com a finalidade de incluir gradualmente outros direitos em seu regime de proteção. Cada protocolo determinará a maneira de sua entrada em vigor e se aplicará somente aos Estados que nele sejam partes.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN-DPI

Para análise e emissão de parecer técnico.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Tedesco, Pró-reitora de Planejamento**, em 16/02/2022, às 16:50, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0882831** e o código CRC **1D9D28CD**.

22.000017368-9

0882831v4



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN

Sra. Pró-reitora de Planejamento da UEPG

Prof.^a ANDREA TEDESCO

Para elaboração mais acurada de Parecer Técnico por essa PROPLAN-DPI, da proposta de Resolução UNIV sobre a da Política de Cotas Institucional, resultante do trabalho da Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG, solicitamos o envio do presente à **Coordenadoria de Processos de Seleção**, para sua manifestação.

Atenciosamente



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Zardo, Diretor(a) de Planejamento Institucional**, em 10/03/2022, às 17:00, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0907529** e o código CRC **EAC0BAF5**.

22.000017368-9

0907529v2



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À Coordenadoria de Processos de Seleção
Para análise e manifestação.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Tedesco, Pró-reitora de Planejamento**, em 10/03/2022, às 17:35, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0907633** e o código CRC **99BD2370**.

22.000017368-9

0907633v2



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN

Com relação à minuta apresentada, informamos que a Coordenadoria de Processos de Seleção (CPS), como órgão executor, tem possibilidade de atender aos termos da minuta, onde somente o Art. 6º diz respeito à CPS:

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.

Porém vale destacar alguns pontos:

Atualmente, cada candidato, no momento da inscrição, opta por uma das cotas disponibilizadas pela UEPG:

- Cota Universal;
- Cota para Candidatos oriundos de Escola Pública; e
- Cota para Candidatos Negros oriundos de Escola Pública.

Aplicadas as provas, após a leitura dos cartões de respostas e após a avaliação das redações, a CPS computa as notas obtidas pelos candidatos e elabora três listas de classificados em primeira chamada (dentro do número de vagas ofertadas e em ordem decrescente de nota) e listas de espera dos candidatos classificados (em ordem decrescente de nota).

Na data e hora marcada para a divulgação do resultado, a CPS publica o resultado no site oficial da UEPG e encaminha essas listas até a Diretoria de Comunicação (DCOM), responsável pela divulgação nas redes sociais e imprensa.

Na sequência, a CPS envia as listas para a Diretoria de Matrícula da PROGRAD para os procedimentos de matrícula.

Tendo em vista o §1º do Art. 6º, fica claro que o candidato cotista, além de participar pela sua respectiva cota, participará também pela cota Universal.

Diante disso, a CPS enviará para a Diretoria de Matrícula da PROGRAD cinco listas:

- uma lista da cota universal contendo todos candidatos classificados em ordem decrescente de nota, incluindo os candidatos de todas as cotas, por curso e turno;
- uma lista da cota de candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno;
- uma lista da cota de candidatos que se autodeclarem negros oriundos de Instituições Públicas de Ensino, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno;
- uma lista da cota de para candidatos com deficiência, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno;
- uma lista da cota para candidatos que se autodeclarem negros, independente do percurso de formação escolar, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno.

- Diante dessas listas que serão enviadas para a Diretoria de Matrícula da PROGRAD, **sugiro** consultar este órgão sobre a viabilidade da execução das matrículas.

Outros pontos que **sugerimos** consultar os órgãos competentes:

- A minuta menciona a reserva de vagas para cursos presenciais de graduação, **sugiro** consultar o NUTEAD sobre a possibilidade de reserva de vagas para os cursos EAD.

- A minuta menciona a reserva de vagas para o Processo Seletivo Seriado (PSS). Atualmente, o número de vagas reservadas para PSS é de 25% (vinte e cinco por cento) do total de vagas anuais de cada curso e turno da UEPG. Em já sendo o PSS uma reserva de vagas, **sugiro** consultar a PROJUR sobre a possibilidade de reserva de vagas da reserva de vagas.

- A minuta menciona que sobre as vagas ofertadas para cada curso e cada cota de reserva de vagas será garantida a oferta de, no mínimo, uma vaga. Em cálculos rápidos executados pela CPS, verifica-se que diversos cursos terão que ter vagas criadas. **Sugiro** consultar a Diretoria de Ensino da PROGRAD sobre a criação de vagas.

Att.
Edson Luis Marchinski
CPS/UEPG



Documento assinado eletronicamente por **Edson Luis Marchinski**, **Coordenador(a) de Processos de Seleção/CPS**, em 25/03/2022, às 11:39, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0922481** e o código CRC **B075604E**.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN-DPI

Para ciência das considerações elencadas pela CPS no despacho
0922481.

À PROGRAD, NUTEAD e PROJUR

Para manifestação, conforme o contido no Despacho CPS
0922481.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Tedesco, Pró-reitora de Planejamento**, em 25/03/2022, às 13:50, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
<https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador
0922585 e o código CRC **ACCE8910**.

22.000017368-9

0922585v5



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À DIAC/PROGRAD,

para informar sobre a viabilidade técnica referente à possibilidade de execução da proposta 0877554.

At.te,



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Willians Jaques Moraes, Pró-reitor de Graduação**, em 30/03/2022, às 17:24, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0927512** e o código CRC **B85D78A7**.

22.000017368-9

0927512v2



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À CPS:

Não cabe a esta PROJUR analisar o mérito da proposta, objeto de estudo da Comissão instituída para este fim, e que certamente será posta para amplo debate da Comunidade Universitária.

No presente momento, não analisarei também a minuta, pois o que se indaga desta Projur é apenas a possibilidade legal de se reservar vagas no PSS.

Neste sentido, se houver a devida alteração das normas pertinentes, não é ilegal que seja instituída reserva de vagas também no PSS, que se constitui em um meio alternativo para ingresso na instituição, para o qual é destinado um percentual de vagas específico.

Sugiro que sejam colocados em destaque, talvez em um quadro comparativo, para melhor visualização, quando da apreciação pelos Conselhos Superiores, os pontos que serão alterados, em relação à legislação vigente.

Cabe destacar que, se houver necessidade de criação de vagas, conforme apontado pela CPS, deverão ser observados todos os ditames da legislação pertinente. Atento para a recente edição da Lei Geral das Universidades - Lei Estadual 20933/2021, que dispõe sobre a matéria.

Opino pelo retorno do processo à esta PROJUR para nova análise, após a tramitação do mesmo, para análise final da minuta antes da apreciação pelos Conselhos Superiores.

Célia Alejandra Pais Zyskowski

OAB/PR 21.221



Documento assinado eletronicamente por **Célia Alejandra Pais Zyskowski, Advogado**, em 04/04/2022, às 15:50, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0931311** e o código CRC **85836DC1**.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN:

Não cabe a esta PROJUR analisar o mérito da proposta, objeto de estudo da Comissão instituída para este fim, e que certamente será posta para amplo debate da Comunidade Universitária.

No presente momento, não analisarei também a minuta, pois o que se indaga desta Projur é apenas a possibilidade legal de se reservar vagas no PSS.

Neste sentido, se houver a devida alteração das normas pertinentes, não é ilegal que seja instituída reserva de vagas também no PSS, que se constitui em um meio alternativo para ingresso na instituição, para o qual é destinado um percentual de vagas específico.

Sugiro que sejam colocados em destaque, talvez em um quadro comparativo, para melhor visualização, quando da apreciação pelos Conselhos Superiores, os pontos que serão alterados, em relação à legislação vigente.

Cabe destacar que, se houver necessidade de criação de vagas, conforme apontado pela CPS, deverão ser observados todos os ditames da legislação pertinente. Atento para a recente edição da Lei Geral das Universidades - Lei Estadual 20933/2021, que dispõe sobre a matéria.

Opino pelo retorno do processo à esta PROJUR para nova análise, após a tramitação do mesmo, para análise final da minuta antes da apreciação pelos Conselhos Superiores.

Célia Alejandra Pais Zyskowski

OAB/PR 21.221



Documento assinado eletronicamente por **Celia Alejandra Pais Zyskowski, Advogado**, em 06/04/2022, às 10:29, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0933625** e o código CRC **2A073EC8**.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROLAN e CPS

Como mencionado no Despacho CPS 0922481, a Proposta Minuta Política de Cotas (0877554) prevê a reserva de vagas apenas para cursos presenciais de graduação.

Para que seja possível a análise sobre a possibilidade de reserva de vagas para os cursos oferecidos por este Núcleo, solicitamos um estudo da modalidade EaD e o desenvolvimento de uma minuta direcionada aos novos cursos que serão oferecidos com base no edital CAPES nº 09/2022.

O estudo da modalidade EaD é necessário visto que os novos cursos terão especificidades diferentes dos cursos oferecidos na modalidade presencial. Encaminhamos em anexo o edital CAPES nº 09/2022 para verificação.

Desta forma, solicitamos o desenvolvimento de uma minuta direcionada aos cursos do ensino a distância, para que seja possível o parecer por este núcleo.

Att.



Documento assinado eletronicamente por **Patricia Lucia Vosgrau de Freitas, Coordenador(a) Adjunta UAB**, em 06/04/2022, às 11:48, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0933752** e o código CRC **3C7D6091**.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 07/02/2022 | Edição: 26 | Seção: 3 | Página: 109

Órgão: Ministério da Educação/Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

EDITAL Nº 9/2022

PROGRAMA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL (UAB)

CHAMADA PARA ARTICULAÇÃO DE CURSOS SUPERIORES NA MODALIDADE EAD NO ÂMBITO DO PROGRAMA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL - UAB

PROCESSO Nº 23038.009848/2021-13

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no cumprimento das atribuições conferidas pela Lei nº 8.405, de 9 de janeiro de 1992, pela Lei nº 11.502, de 11 de julho de 2007 e pelo Decreto nº 8.977, de 30 de janeiro de 2017, que aprova seu Estatuto, por intermédio da Diretoria de Educação a Distância (DED) e em consonância com as diretrizes governamentais, as políticas públicas em Educação e as premissas do Decreto nº 5.800, de 8 de junho de 2006, e ainda, em observância à legislação aplicável à matéria, em especial, a Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, Portaria Interministerial Nº 424, de 30.12.2016 e alterações, bem como pelas normas estabelecidas neste Edital, torna pública a seleção de propostas de instituições públicas de ensino superior integrantes do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), para oferta de cursos superiores na modalidade EaD no âmbito do Programa Sistema Universidade Aberta do Brasil.

Legislação Educacional aplicável: Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; Lei 13.005, de 25 de junho de 2014 (PNE); Decreto 8.752, de 9 de maio de 2016; Decreto 9.057, de 25 de maio de 2017, Portaria Normativa nº 11, de 20 de junho de 2017; Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000; Lei nº 11.273, de 6 de fevereiro de 2006; Portaria CAPES nº 183, 21 de outubro de 2016; Instrução Normativa Capes nº 2, de 19 de abril de 2017; Portaria MEC nº 327, de 5 de abril de 2018; Portaria Capes nº 102, de maio de 2019; Resolução Nº 1, de 13 de janeiro de 2014; Portaria Nº 413 de 11 de maio de 2016; Resolução CNE/CP n.2, de 22 de dezembro de 2017; Resolução CNE/CP n. 2, de 20 de dezembro de 2019; Resolução CNE/CP n ° 1, de 27 de outubro de 2020; Resolução CNE/CP Nº 1, 5 de janeiro de 2021; Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, Acórdão TCU nº 1074/2019, e Relatório de Auditoria Interna da Capes: AUD/DM/07/2021.

1. DO OBJETO

1.1. A Capes fomentará 156.120 novas vagas em cursos de graduação e especialização lato sensu das instituições públicas de ensino superior integrantes do Programa Universidade Aberta do Brasil (UAB) para abertura de turmas nos municípios mantenedores dos Polos EaD UAB a partir de julho de 2022 até julho de 2025. Terão prioridade os cursos indicados no Quadro 1, do item 3.

2. DOS OBJETIVOS

2.1. Contribuir para o alcance das metas 12, 15 e 16 do Plano Nacional de Educação 2014 -2024.

2.2. Expandir e interiorizar oferta de cursos superiores na modalidade EaD do sistema público de ensino superior (federal e estadual) para atendimento, preferencialmente, dos residentes dos municípios interioranos que não possuem acesso ou nos casos em que este é bastante restrito pela pouca capilaridade da oferta pública de ensino superior.

2.3. Atender, prioritariamente, à Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica referente à formação inicial, ampliando o número de formados em cursos de Licenciatura, preferencialmente, em diversos municípios interioranos sem acesso ou acesso restrito ao sistema público de ensino superior, atendendo a demanda das redes de ensino da educação básica de professores com formação adequada, assim como também oportunizar aos professores que já atuam nas redes de ensino, a adequação da sua formação nos casos de atuação em área diferente da mesma.

2.4. Atender à Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica referente à continuada, oportunizando aos professores da educação básica acesso aos cursos de especialização para aprimoramento de suas carreiras do magistério ou da gestão escolar nos casos dos que exercem função administrativa.

2.5. Atender à política nacional de formação de agentes públicos pertencentes aos quadros da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, visando a melhoria do serviço público.

2.6. Atender demanda de formação voltada para o desenvolvimento econômico e social local/regional.

2.7. Estabelecer a continuidade das ações do programa em relação às ofertas dos cursos de licenciaturas deferidas nos editais 75/2014 e 5/2018, promovendo as reofertas destas licenciaturas, preferencialmente, nos polos nos quais os cursos estão sendo ofertados.

2.8. Ampliar a articulação de cursos de licenciaturas nos Polos EaD UAB que não foram atendidos nos Editais 75/2014 e 5/2018.

2.9. Promover a continuidade da parceria Capes e SETEC/MEC para formação docente da Educação Profissional e Tecnológica e do Itinerário da Formação Técnica e Profissional do Novo Ensino Médio.

3. DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1. Fomentar, prioritariamente, os cursos das áreas e tipos indicados no Quadro 1:

Quadro 1: Áreas e cursos prioritários do edital:

CURSOS PRIORITÁRIOS DA FASE 1		
ÁREA	TIPOS	NATUREZA
Formação de Professores e Demais Profissionais da Educação Básica	Licenciaturas que estão com turmas em andamento (deferidas nos editais 75/2014 e 5/2018) nas áreas de conhecimento/componentes disciplinares da BNCC.	Convencional
	2ª licenciaturas preferencialmente nas áreas de Português, Matemática e Ciências da Natureza com vagas prioritárias para professores da educação básica formados em Pedagogia e que atuam nas series finais do Ensino fundamental ou ensino médio.	Convencional
	Especializações preferencialmente nas áreas de conhecimento da BNCC.	Convencional
	Especializações Ciências é 10! e Docência para a Educação Profissional e Tecnológica- DocentEPT - SETEC/MEC.	Nacional
CURSOS PRIORITÁRIOS DA FASE 2		
ÁREA	TIPO	NATUREZA
Formação de Agentes Públicos/ Desenvolvimento econômico e social local	Tecnologias (formação de tecnólogos) e especializações (convencionais e PNAP) e demais cursos UAB afins que visam atender a demanda de formação de agentes públicos que atuam na administração pública dos três níveis de governo: federal, estadual/distrital e municipal em diversos setores públicos: saúde, gestão, gestão ambiental, segurança pública, gestão municipal, finanças e orçamento público, áreas correlatas ao da Informação e tecnologia, defesa nacional, entre outros.	Convencional e nacional (PNAP)
	Tecnologias (formação de tecnólogos) e especializações na área de desenvolvimento econômico e social local/regional para egressos do ensino médio.	Convencional

4. DO CRONOGRAMA DAS FASES DO EDITAL

4.1. Os prazos iniciais e finais de cada fase e suas etapas iniciam às 00h00 do primeiro e finalizam às 18h00, horário oficial de Brasília.

Quadro 2: Do Cronograma:

CRONOGRAMA DO EDITAL		
Publicação no Diário Oficial e página da Capes		04/01/2022
FASE 1	ETAPAS	PERÍODOS
	1.Submissão das propostas no Sicapes	07 a 25/02/2022

	2.Análise das propostas e distribuição das vagas	07 a 10/03/2022
	3.Divulgação do resultado preliminar	11/03/2022
	4.Fase recursal	14 a 18/03/2022
	5.Análise dos recursos	21 a 24/03/2022
	6. Divulgação do resultado final	25/03/2022
	7. Divulgação do calendário de início das ofertas de 2022	29/03/2022
FASE 2	ETAPAS	PERÍODOS
	1.Submissão das propostas no Sicapes	14 a 25/03/2022
	2.Análise de mérito e seleção das vagas	28/03 a 08/04/2022
	3.Divulgação do resultado preliminar	11/04/2022
	4.Fase recursal	12 a 22/04/2022
	5.Análise dos recursos	25 a 29/04/2022
	6. Divulgação do resultado final	02/05/2022
	7. Divulgação do calendário de início das ofertas de 2022	02/05/2022

5. DA PROPOSTA INSTITUCIONAL DE OFERTAS DE CURSOS UAB

5.1. Das proponentes e dos cursos propostos:

5.1.1. Somente as instituições públicas de ensino superior (IPES) integrantes do Programa Universidade Aberta do Brasil ou com solicitação em análise pela Diretoria de Educação a Distância - DED/Capes em trâmites para integração poderão submeter propostas para concorrer ao objeto deste edital, que deverão estar regulares com os processos regulatórios atinentes ao ensino superior.

5.1.2. O edital selecionará ofertas em duas fases, sendo a fase 1, proposição e seleção das vagas para os cursos da área de formação de professores e demais profissionais da educação básica e a fase 2, proposição e seleção das vagas e ofertas da área formação de agentes públicos e desenvolvimento econômico e social local/regional, preferencialmente, os cursos informados no Quadro 1, do item 3.1.

5.1.3. A submissão de proposta na fase 2 poderá ser feita independente da participação na fase 1.

5.1.4. Nas duas fases do edital, a submissão da Proposta Institucional de Ofertas de Cursos UAB deverá ser feita no Sistema Integrado da Capes - SiCAPES, no endereço <https://inscricao.capes.gov.br/>, pelo (a) Coordenador (a) Geral UAB, representante institucional do Programa conforme registro identificado no SisUAB.

5.1.5. As orientações para a submissão da proposta no SiCapes podem ser consultadas no Anexo I - Manual da Coordenação UAB.

5.1.6. As dúvidas referentes ao edital deverão ser encaminhadas para o email caac@capex.gov.br ou postadas no ATUAB, ferramenta de comunicação da Diretoria de Educação a Distância - DED/Capes.

5.1.7. As IPES com restrições junto à Coordenação-Geral de Supervisão e Fomento -CGFO/DED poderão submeter propostas, porém, o início dos cursos fica condicionado à comprovação de regularização da (s) pendência (s). Após findado o prazo previsto para o início dos cursos, a instituição que não estiver com sua situação regularizada, terá sua proposta cancelada integralmente.

5.1.8. A instituição deverá nomear, mesmo que de forma provisória, responsável institucional para exercer o cargo de Coordenador Geral UAB, com vista a viabilização de acesso deste ao sistema SiCapes, para submissão da proposta institucional. Contudo, o recebimento de bolsas estará condicionado ao cumprimento da legislação de concessão de bolsas vigente.

5.1.9. Os cursos propostos nas fases 1 e 2 deverão estar obrigatoriamente cadastrados na lista de cursos da instituição no SisUAB, podendo estar registrados com status Ativo, Inativo ou Aguardando início.

5.1.10. Em caso de curso novo não cadastrado no SisUAB, a instituição deverá solicitar tal cadastro, em até 10 dias antes de findar o prazo de submissão da proposta da fase em que o curso deverá ser submetido.

5.1.11. As orientações para solicitação de cadastro de novos cursos no SisUAB são apresentadas no Anexo I - Manual da Coordenação UAB.

5.1.12. Os cursos de licenciatura listados no Quadro 3 demandam ambiente específico e poderão ser articulados nos Polos EaD UAB indicados no SisUAB com o código do ambiente obrigatório ou nos Polos EaD UAB que se comprometerem até o início da oferta a providenciarem o ambiente específico.

5.1.13. Os ambientes específicos poderão ser disponibilizados das seguintes formas: físicos (instalados nos Polos EaD UAB), nas instituições de ensino, bem como em parcerias que garantam o atendimento das atividades previstas na localidade:

Quadro 3: Cursos com obrigatoriedade de ambientes específicos:

Licenciaturas	Ambiente específico obrigatório	Código no SisUAB
Física	Laboratório de Física	F
Química	Laboratório de Química	Q
Biologia/Ciências Biológica	Laboratório de Biologia	B
Educação Física	Quadras poliesportivas	E
Artes e Música	Atelier (Arte ou Música)	A

5.1.14. Os cursos novos devem ser cadastrados no SisUAB antes da submissão das propostas.

5.1.15. Tratando-se de cursos novos, as instituições que ainda não tiverem a aprovação em seus conselhos superiores, ou órgãos equivalentes, poderão apresentar o referido documento à DED/CAPES, até o final do primeiro ano do curso, respeitando os atos regulatórios do Ministério da Educação.

5.1.16. As IPES que propuserem ofertas de cursos nacionais assumem a irrestrita concordância com os temas do Projeto Pedagógico Nacional e seu material didático, comprometendo-se a ofertá-los de forma integral, acatando nos casos informados, o público-alvo a ser atendido.

5.1.17. A adesão aos cursos de especialização em parceria com a SETEC/MEC não implicará no comprometimento do teto de vagas das ofertas dos institutos federais aderentes do curso.

5.1.18. As orientações referentes aos trâmites de adesão e demais informações sobre os cursos são apresentadas no Anexo I - Manual da Coordenação UAB.

6. DOS POLOS EAD UAB

6.1. Somente Polos EaD UAB integrantes do Programa UAB cadastrados no SisUAB poderão ser articulados para oferta de cursos.

6.2. Os Polos EaD UAB que não constarem no SisUAB como tendo resultado do monitoramento Apto (AA) poderão ser articulados, entretanto no resultado final, caso ainda não tenham tido o resultado Apto (AA), serão indicados como Articulação Condicionada, tendo a obrigatoriedade de obterem o Conceito AA no prazo estipulado para providenciarem a aptidão do polo.

6.3. Os Polos EaD UAB das ofertas de cursos que demandam ambiente específico deverão estar no SisUAB com a identificação de possuírem tais ambientes conforme o código correspondente ao curso antes do início dos mesmos. Estes também serão indicados como Articulação Condicionada.

6.4. A DED/Capes implementará calendarização para a resolução das pendências pelos Polos EaD UAB.

6.5. As informações referentes aos polos poderão ser consultadas no SisUAB.

7. DOS PÚBLICOS-ALVOS DOS CURSOS

7.1. Licenciaturas: os processos seletivos para seleção dos ingressantes nas ofertas dos cursos de licenciatura deverão seguir as legislações referente à reserva de vagas para ações afirmativas, no caso em que a lei se aplicar, bem como, prever percentual de vagas para professores das redes da educação básica que não possuem formação na área em que atuam;

7.2. Especialização Formação Docente e demais profissionais da educação básica: os cursos de especialização com foco na formação de professores em exercício, terão vagas prioritárias para professores da educação básica. As vagas remanescentes poderão ser ocupadas pelos demais profissionais da educação básica que atuam nas funções administrativas ou do ensino superior.

7.3. No caso dos cursos de especialização com foco na formação de gestores da educação básica, as vagas deverão ser ocupadas prioritariamente pelos profissionais da educação básica que atuam nas funções de gestão, coordenação e Supervisão. As vagas remanescentes poderão ser ocupadas por professores em exercício ou do ensino superior.

7.4. As vagas do Curso Nacional Ciência é 10! são para professores das redes de ensino que atuam nas séries finais do ensino fundamental no componente curricular de Ciência, do ensino médio e dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia das áreas afins.

7.5. As vagas ofertadas pelo curso de especialização Docência para a Educação Profissional e Tecnológica- DocentEPT, em parceria com a SETEC/MEC, deverão ser ocupadas por professores que atuam no ensino médio e dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia.

7.6. As instituições deverão adotar medidas de comprovação do vínculo dos professores com as suas respectivas redes de ensino e, como requisito obrigatório para os ingressantes, seu cadastramento na Plataforma de Educação Básica da Capes.

7.7. Os cursos da formação dos agentes públicos da administração pública deverão ter a totalidade das vagas para agentes públicos atuante na administração pública, cujo vínculo deverá ser comprovado na seleção das vagas.

7.8. Enquadram-se no público-alvo citado no item 7.7, agentes públicos dos tipos Administrativos e políticos, com vínculo permanente e temporário, tendo prioridade para os do quadro permanente.

7.9. Os cursos que possuem suas vagas destinadas para projetos de cursos articulados com o respectivo setor produtivo são destinadas para egressos para qualquer candidato que possua o ensino médio.

7.10. É vedada a destinação total das vagas dos cursos para o público interno das instituições ofertantes.

8. DA PROPOSIÇÃO DE OFERTAS DOS CURSOS NAS FASES 1 E 2

8.1. As ofertas de cursos propostas na FASE 1 e 2 deverão seguir os parâmetros apresentados no Quadro 4, conforme a área e tipo de curso:

Quadro 4: Parâmetros para proposta de oferta/curso da Fase1 e 2:

PARÂMETRO DE PROPOSIÇÃO DAS OFERTAS				
ITENS PARAMETRIZADOS	FASE 1		FASE 2	
	Licenciatura	Especialização Prof. Edu. Básica	Formação agentes públicos	Desenvolvimento econômico e social local
Mínimo de vagas por oferta/curso	150	150	150	150
Mínimo de vagas por oferta/curso dos cursos com baixa demanda*	100	N/A	N/A	N/A
Máximo de vagas por polo	40	40	N/A	N/A
Máximo de vagas por oferta/curso	720	360	500	500
Mínimo de Polo por oferta/curso	5	5	5	N/A
Máximo de Polos associados	Razão de 1 Polo associado para cada 5 efetivos			N/A
Máximo de Polos associados nos estados de AL, DF, GO, MS e RN**	Razão de 2 Polo associado para cada 3 efetivos			N/A
Mínimo de regiões intermediárias atendidas por oferta	2	2	2	N/A
Percentual máximo de vagas para os cursos de especialização (Aplica-se aos Grupos 3 a 6)	N/A	30% da estimativa de vagas para a instituição	N/A	N/A

* Estão enquadrados nesse categoria de cursos com baixa demanda os cursos Licenciatura em Matemática, Química, Física, Filosofia, Sociologia, Artes e afins.

** Os estados de AL,DF, GO, MS e RN possuem grande quantidade de Polos EaD UAB Associados em relação ao quantitativo de Polos EaD UAB efetivos, tendo assim razão diferente dos demais estados.

8.2. As ofertas do curso da SETEC/MEC tiveram a distribuição de vagas e Polos UAB pré-definidos a partir do levantamento de demanda feito junto às secretarias estaduais de educação, e por isso, o parâmetro apresentado no Quadro 4 não se aplica a tais ofertas, devendo os Institutos federais de educação, Ciência e Tecnologia se basearem nas vagas previstas no Anexo II.

8.3. As ofertas deverão ter média máxima de 50 vagas por polo.

8.4. As proposições de ofertas na fase 1 deverão orientar-se prioritariamente, para:

a) Submissão de reofertas dos cursos de licenciatura que constam ativas (em andamento) no SisUAB e que foram deferidas no Edital 5/2018 e Edital 75/2014;

b) Submeter, no mínimo, duas ofertas dos cursos de licenciatura citados no item anterior, proporcionando a estes cursos, previsão de duas entradas de alunos durante a vigência do edital (2022/2 a 2024/2);

c) Submissão de 70% das vagas estimadas para a instituição para os cursos de licenciatura e 30% para os cursos de especialização.

d) Submissão de vagas considerando a estimativa de vagas para cada instituição conforme disposto no Anexo III - Estimativa das vagas por instituição.

8.5. É vedada a proposta de oferta de cursos julgados concorrentes pela DED/CAPES em um mesmo polo, mesmo com diferenças nas datas de início previsto. Nos casos em que tal sobreposição de cursos ocorrer, os critérios de desempate são apresentados no item 14.3.

8.6. As instituições poderão submeter proposta contendo apenas ofertas de cursos de especialização, considerando o parâmetro de percentual máximo das vagas para os cursos desse tipo, conforme indicado no Quadro 4.

9. DO PROCESSO DE ARTICULAÇÃO DE CURSO

9.1. As instituições deverão produzir documento comprobatório do processo de articulação dos cursos junto aos Polos EaD UAB, tanto os do estado sede da instituição quanto nos casos de atuação fora do estado sede da instituição.

9.2. O documento comprobatório poderá ser diverso (ata de reunião, relatório, outros), desde que comprove o processo de articulação da instituição para atendimento das demandas de formação encaminhadas pelos Polos EaD UAB do estado sede, identificando os todos os atores participantes (não necessariamente a identificação pessoal dos participantes, mas as instituições representantes que participaram do processo de articulação), a descrição do modelo de articulação adotado pela instituição e forma de comunicação das instituições e os polos durante a implementação das ofertas dos cursos deferidas no edital.

9.3. O documento comprobatório deverá ser postado no Sicapes, no repositório indicado para essa ação, na submissão da proposta da instituição.

9.4. O referido documento contribuirá para análise e deliberação dos processos de aditamento ex-post ao edital, considerando as informações constante no referido documento, assim como compreender o nível de articulação realizado pela instituição.

9.5. A DED/Capes se reserva o direito de analisar e avaliar, quando for o caso, os modelos de articulação instituídos em cada estado, tendo em vista a qualificação de demanda de curso e ofertas resultante da participação das instituições, colegiados representativos de cada estado e demais coordenadores de Polo.

10. DAS VAGAS DAS FASES 1 E 2

10.1 O edital disponibilizará o total de 156.120 novas vagas para as instituições integrantes do Programa UAB para início das atividades a partir de agosto de 2022.

10.2 A distribuição das vagas nas Fases 1 e 2 possui critérios diferentes, conforme apresentado nos itens 11 e 12.

10.3 A distribuição das vagas da fase 1 considerou os objetivos dispostos no Decreto nº 5.800/2006, que instituiu o Programa UAB, nos quais 87% delas são destinadas para a área de formação docente e demais profissionais da educação básica..

10.4. As vagas previstas para o curso da SETEC/MEC foram pré-definidas no processo de adesão ao curso feito pela SETEC/MEC cuja lista dos institutos que aderiram e o quantitativo de vagas pré-pactuadas são informados no Anexo II - Lista dos institutos federais aderentes e as vagas pré-pactuadas a serem disponibilizadas para o curso da SETEC/MEC no âmbito do Programa UAB.

10.5. Os cursos a serem propostos nas duas áreas de formação podem ser consultados no Quadro 1, no Item 3.1.

10.6. Os parâmetros para composição da proposta das duas FASES podem ser consultados no Quadro 4, no Item 8.1.

10.7. O Quadro 5 apresenta a distribuição das vagas do edital:

Quadro 5: Distribuição das vagas do edital:

DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS DO EDITAL			
TOTAL DE VAGAS (FASES 1 E 2)			156.120
FASE 1 - Formação de professores e demais profissionais da educação básica			
Licenciatura UAB	Especialização UAB	Total UAB Fase 1	SETEC/MEC
91.000	39.000	130.000	6.120
70%	30%	100%	N/A
FASE 2 - Formação de agentes públicos e desenvolvimento econômico e Social local/regional			
Agentes Públicos	Desenvolvimento Econômico Local	Total Fase 2	
10.000	10.000	20.000	
50%	50%	100%	

11. DA DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS DA FASE 1

11.1. A metodologia adotada para a distribuição das vagas da Fase 1 foi o agrupamento das instituições considerando os seguintes critérios:

a) Prioridade para as instituições ativas.

b) Prioridade para organização acadêmica com maior volume de cursos e alunos segundo o Censo da Educação Superior 2019 (ultimo censo disponível).

c) Estimativa populacional 2021 das unidades federativas (UFs) sede das universidades, cujas unidades de maior estimativa receberão mais vagas.

d) Histórico de vagas destinadas às ofertas de licenciatura no Edital 5/2018.

11.2. A adoção dos referidos critérios resultou na formação de 6 (seis) grupos de instituições, tendo cada grupo um piso e um teto de vagas que orientou a distribuição de vagas entre as instituições que submeterão propostas no edital:

Quadro 6: Grupos de instituições para distribuição das vagas do novo edital UAB:

AGRUPAMENTO DAS INSTITUIÇÕES					
Faixa da estimativa populacional (2021)	GRUPO	UF IPES	IPES	PISO GRUPOS	TETO GRUPOS
N/A	1	Instituições que nunca ofertaram cursos ou inativas a mais de dois editais.	25	N/A	360
N/A	2	IFES, FIOCRUZ, INES	27	N/A	720
600 mil a 1, 999 milhões	3	AC/AP/RO/RR/TO	6	30 % Teto	1.080
2 a 4,999 milhões	4	AL/AM/DF/ES/MT/PB/PI/RN/MS/SE	19	30 % Teto	1.440
5 a 9,999 milhões	5	CE/GO/MA/PA/PE/SC	18	30 % Teto	1.800
10 a 46 milhões	6	BA/MG/PR/RJ/RS/SP	42	30 % Teto	2.160
			137		

Fonte: IBGE, 2021; SisUAB, 2021.

12. DA DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS DA FASE 2

12.1. O deferimento das vagas e cursos na FASE 2 será mediante processo classificatório das propostas das instituições por comissão ad hoc.

12.2. Serão deferidas 20.000 vagas para os cursos da FASE 2, sendo 50% para cada uma das duas áreas de formação.

13. DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS

13.1. Para a execução das propostas aprovadas no âmbito deste Edital, a DED/CAPES investirá recursos próprios, de acordo com os limites orçamentários aprovados na respectiva Lei Orçamentária Anual (LOA), considerando o período de vigência do presente edital, com o intuito de manter as ações diretamente relacionadas às atividades acadêmicas, sobretudo os encontros presenciais planejados nos projetos pedagógicos, visitas de acompanhamento dos polos, confecção de conteúdos e materiais pedagógicos e a contratação, via pessoa jurídica, de apoio administrativo, tecnológico e pedagógico.

13.2. Paralelamente, a CAPES concederá bolsas, pagas diretamente aos beneficiários devidamente selecionados, nas modalidades contidas pela Portaria Capes n. 183, de 21 de outubro de 2016 e pela Instrução Normativa n. 2, de 19 de abril de 2017. Os processos seletivos para bolsistas se nortearão pela Portaria Capes n. 102, de 10 de maio de 2019, assim como também se orientará pelo disposto nos arts. 7º a 9º da Portaria MEC nº 327, de 5 de abril de 2018.

13.3. Os custos do presente edital foram consignados na proposta orçamentária para o ano de 2022, disponibilizados a partir da ação orçamentária 0000 - Concessão de Bolsas de Apoio à Educação Básica e da ação 20RJ - Apoio à Capacitação e Formação Inicial e Continuada para a Educação. Os valores detalhados estão disponíveis nos anexos do Projeto de Lei Nº 19/2021-CN (PLOA 2022), especificamente no Volume V, página 2457, disponível no link <https://www.camara.leg.br/internet/comissao/index/mista/orca/orcamento/OR2022/proposta/proposta.pdf>.

13.4. Para efeito do financiamento dos cursos, são vedadas despesas relacionadas:

I- A contratação ou complementação salarial ou quaisquer outras vantagens a servidor ou empregado público, em qualquer esfera administrativa;

II - Ao pagamento de tributos não relativos à execução da proposta, ônus monetários, taxa de administração, gerência ou similar;

III - A manutenção, tais como: energia elétrica, água e saneamento ou serviços telefônicos; obras civis;

IV - A realização de eventos, tais como: comemorações, festas, recepções, coffee break, locação de espaços;

V - Ao custeio e infraestrutura de polos de apoio presencial;

VI - Quaisquer outras ações não relacionadas à execução da proposta ou expressamente não admitidas pela LDO vigente.

VII - A aquisição de equipamentos ou a qualquer outra despesa classificada na categoria econômica despesa de capital.

13.5. Sob nenhuma hipótese os recursos de custeio das atividades do Sistema UAB deverão ser utilizados para o pagamento de bolsas, a qualquer título ou finalidade, diretamente pela IES ou por intermédio de fundações de apoio, como por exemplo: a) de tutoria; b) de docência; c) de pesquisa; d) de gestão; e) de coordenação; f) de apoio administrativo; e g) de suporte tecnológico.

13.6. Os recursos financeiros previstos para o fomento das propostas de oferta aprovadas no âmbito deste edital serão provenientes da dotação orçamentária consignada no orçamento geral da CAPES. As despesas referentes a exercícios seguintes correrão à conta dos respectivos orçamentos anuais, conforme legislação aplicável.

13.7. O fomento das propostas de oferta aprovadas no âmbito deste Edital submeter-se-á, integral e irrecorrivelmente, à legislação que trata das descentralizações e transferências voluntárias, bem como às diretrizes e aos parâmetros de fomento estabelecidos pela DED/CAPES para os propósitos deste Edital.

13.8. A DED/CAPES não disponibilizará recursos financeiros para manutenção de Polos EaD UAB, ou mesmo para implementação de novos polos ou polos reintegrados propostos e aprovados neste Edital para a integração ao Sistema UAB, assim como também para manutenção de polos associados.

14. DA SELEÇÃO DAS VAGAS FASES 1 E 2

14.1. As vagas para licenciaturas (70%) e especializações UAB (30%) da FASE 1 serão selecionadas de forma automatizada no SAP, sistema de análise de propostas de editais utilizado pela Capes, seguindo em sequência as etapas definidas no Quadro 7.

14.2. A análise automatizada das propostas das instituições seguirá as seguintes etapas:

Quadro 7: Etapas da análise automática de seleção de vagas para os cursos da FASE 1:

SELEÇÃO AUTOMATIZADA DA FASE 1		
Tipo de curso	Etapas	Análise
Licenciaturas	1ª	Verificação de necessidade de ajuste de vagas ou deferimento integral das vagas propostas.
	2ª	Ajuste de vagas, adicionando vagas em caso de o resultado da somatória realizada na etapa anterior ter sido menor do que 91 mil vagas ou subtração de vagas no caso em que o resultado tenha sido maior do que 91 mil vagas.
	3ª	Verificação de sobreposição de cursos em um mesmo polo, a fim de realização de desempate considerando os critérios estabelecidos no item 14.3.
Especializações UAB	1ª	O sistema verificará a somatória de vagas para o curso <i>Ciência é 10!</i> e caso não ultrapasse 4 mil vagas, fará o deferimento integral das vagas solicitadas. Em caso de solicitação de mais de 4 mil vagas, o sistema deferirá as ofertas das instituições que possuem a oferta de licenciatura dos cursos de Ciência, Física e Química. Em caso de vagas remanescentes, o deferimento será para as instituições que estão localizados com os menores indicadores na Meta 16, até limite das vagas.
	2ª	Considerando o resultado das etapas da licenciatura e da 1ª etapa da análise das especializações, o sistema deferirá o restante das vagas das instituições dos Grupos 1 e 2.
	3ª	Considerando o resultado da 1ª etapa das especializações, será feita a identificação das instituições que propuserem 0% das vagas estimadas da instituição para os cursos de licenciatura. Neste caso, será feito o deferimento da totalidade das vagas dessas instituições (30% das vagas estimadas para a instituição, conforme o parâmetro para oferta de cursos de especialização). Caso o quantitativo deferido seja menor do que o piso do grupo, será aplicado o piso ampliando o total de vagas dos cursos deferidos.
	4ª	Em caso de vagas remanescentes da 3ª etapa, o sistema fará a somatória das vagas dos cursos de especialização das demais instituições (excluindo as que tiveram vagas deferidas). Caso o resultado da somatória seja superior ao quantitativo de vagas remanescentes, indicando a necessidade de ajuste de vagas, a seleção analisará o conjunto de cursos propostos em cada estado e ajustará as vagas dos cursos subtraindo 30 vagas de todos os cursos de cada instituição, cuja ordem para o ajuste será: Grupo 6 -> Instituições com maior quantitativo de vagas -> do estado com maior percentual na Meta 16 do PNE.
		O ajuste não ocorrerá nas ofertas com menos de 150 vagas. Após o primeiro processo de ajuste, delineado no parágrafo acima, ainda haja necessidade de ajuste, iniciará o processo de indeferimento de uma oferta, cujo critério de desempate para o indeferimento será da oferta com menor quantitativos de polos articulados. Este processo também seguirá a ordem de análise indicada no ajuste: Grupo 6 -> Instituições com maior quantitativo de vagas -> do estado com maior percentual na Meta 16 do PNE.
DocenteEPT (SETEC/MEC)	Única	Vagas pré-pactuadas junto à SETEC

14.3. Promover-se-á o desempate das propostas de oferta de cursos julgados concorrentes pela DED/CAPES em um mesmo polo, aplicando os seguintes critérios sucessivos:

I - IPES que necessitar do Polo EaD UAB para cumprir o quantitativo mínimo de Polos ou o mínimo de região imediata.

II - IPES que já possua ofertas em um dos dois últimos editais do curso no referido Polo EaD UAB.

III - IPES com mais licenciaturas ativas no Polo EaD UAB.

14.4. O estabelecimento de um piso para cada grupo de instituição visou a indução das instituições participantes do edital para o cumprimento dos objetivos do programa UAB, no caso, ampliação ou manutenção da oferta de cursos de licenciatura.

14.5. No caso dos institutos federais, para os que fizeram adesão ao Curso Nacional DocenteEPT, serão acrescidas às vagas pré-pactuadas junto à SETEC/MEC.

14.6. As 20.000 vagas dos cursos a serem propostos na FASE 2 serão selecionadas por meio de comissão ad hoc cuja análise de mérito irá se orientar pelos seguintes critérios:

Quadro 8: Modelo da análise de mérito de seleção de vagas para os cursos da FASE 2:

ANÁLISE DE MÉRITO POR COMISSÃO AD HOC			
FORMAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS			
Eixo	Critérios	Item considerado para análise:	Pontuação
Mapeamento de déficit de formação	1.Diagnostico da necessidade de formação de agentes públicos	1.Relatórios técnicos ou base de dados com o mapeamento da demanda de formação não atendidas com o setor público indicando quantitativo e área da formação com necessidade.	1 a 5
Articulação e cooperação com o setor público	1.Articulação e cooperação com órgãos de planejamento de formação dos agentes públicos	1.Documento comprobatório (carta de intenção, Acordo de Cooperação Técnica, ou outro instrumento jurídico) de formação de arranjos formativos com a participação de diversos atores públicos. Quanto maior a complexidade e formalização dos arranjos, maior a pontuação. 2. Documento comprobatório de atendimento de política de formação de agentes públicos de qualquer nível governamental (quanto mais níveis governamentais incluídos, maior a pontuação). 3. Outro tipo de cooperação ou eventuais contrapartidas com órgãos de planejamento de formação dos agentes públicos	1 a 5 para cada item analisado
Qualidade da proposta	3. Clareza e coerência na apresentação e no detalhamento da proposta;	1.Diagnóstico da formação para o desenvolvimento local/regional. 2.Diretrizes do curso e da formação dos egressos do curso. 3.Aderência da formação às necessidades locais. 4. Resultados delineados. 5.Impactos sociais e econômicos delineados. 6. Formas de avaliação de impacto do projeto de formação. 7.Inovação da proposta de formação considerando a perspectiva do protagonismo dos estudantes.	1 a 5 para cada item analisado
PONTUAÇÃO MÁXIMA			55
FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO LOCAL/REGIONAL			
Eixo	Critérios	Item considerado para análise:	Pontuação
Mapeamento de déficit de formação	1. Diagnostico da necessidade de formação não atendidas com o setor produtivo local/regional	1.Relatórios técnicos ou base de dados com o mapeamento da demanda de formação não atendidas com o setor produtivo local indicando quantitativo e área da formação com necessidade.	1 a 5
Articulação e cooperação com o setor público	1.Articulação e cooperação com órgãos de planejamento de formação dos agentes públicos	1.Documento comprobatório (carta de intenção, Acordo de Cooperação Técnica, ou outro instrumento jurídico) de formação de arranjos formativos com a participação de diversos atores do setor produtivo local. Quanto maior a complexidade e formalização dos arranjos, maior a pontuação. 2. Outro tipo de cooperação ou eventuais contrapartidas com órgãos de planejamento de formação dos agentes públicos.	1 a 5 para cada item analisado
Qualidade da proposta	3. Clareza e coerência na apresentação e no detalhamento da proposta;	1.Diagnóstico da formação para o desenvolvimento local/regional. 2.Diretrizes do curso e da formação dos egressos do curso. 3.Aderência da formação às necessidades locais. 4. Resultados delineados. 5.Impactos sociais e econômicos delineados. 6. Formas de avaliação de impacto do projeto de formação. 7.Inovação da proposta de formação.	1 a 5 para cada item analisado

PONTUAÇÃO MÁXIMA

50

14.7. A soma da pontuação obtida nos critérios do Quadro 8 definirá a ordem de classificação.

14.8. Os critérios de desempate entre propostas que obtiverem a mesma pontuação final serão: a) maior nota obtida no Eixo Articulação e Cooperação; b) Mapeamento do déficit da Formação e; c) Qualidade da proposta.

14.9. A propostas que não atingirem 50% da pontuação serão desclassificadas.

14.10. Em caso de vagas remanescentes da FASE 2, a DED poderá realizar nova chamada para submissão de propostas para as duas áreas, aberta a participação de qualquer instituição integrante do Sistema UAB, tendo participado ou não das duas fases, assim como as que tiveram propostas acatadas ou desclassificadas.

14.11. Em caso de nova chamada, os critérios permanecerão os mesmos informados no Quadro 8.

15. DO RESULTADO PRELIMINAR

15.1. De acordo com o cronograma de execução previsto no Item 5, o extrato do resultado preliminar da análise preliminar será divulgado no Diário Oficial da União e disponibilizado na página eletrônica da CAPES.

15.2. Os pareceres preliminares individuais serão disponibilizados no SiCapes para consulta e download.

15.3. Será disponibilizado o espelho da análise automatizada a fim de dar transparência ao processo de seleção das vagas da FASE 1.

16. DA FASE RECURSAL

16.1. A submissão do recurso nas duas FASES do edital também será realizada no Sistema Integrado da Capes - SiCapes cujo acesso é realizado pelo endereço <http://inscricao.sicapes.capes.gov.br>.

16.2. É da responsabilidade do Coordenador UAB submeter o recurso dentro do prazo informado no cronograma.

16.3. É facultada às proponentes a apresentação de recurso contra o resultado preliminar.

16.4. É vedada nesta fase, a alteração dos itens da proposta, com exceção de alteração das vagas distribuídas nas etapas em que houve ajuste para ampliando das vagas de cursos, podendo a instituição redistribuir tais vagas para novos cursos, desde que sejam do mesmo tipo.

16.5. A análise dos recursos será realizada pela DED/CAPES, tendo por base o disposto neste Edital, sendo a FASE 1, via análise automatizada e a FASE 2, via comissão ad hoc.

17. DO RESULTADO FINAL DAS FASES 1 E 2

17.1. O resultado final das FASES 1e 2 deste Edital, que consagrará o quadro geral de propostas aprovadas, discriminando instituições, cursos, polos e vagas, e início previsto terá extrato divulgado no Diário Oficial da União e estará disponível no site da CAPES, respeitado o cronograma de execução previsto no Item 5.

17.2. Os pareceres finais individuais serão disponibilizados no SiCapes para consulta e download.

17.3. Não caberá recurso contra o resultado final.

17.4. Publicado o resultado final deste edital, ficará vedado às proponentes alterarem integral ou parcialmente as propostas aprovadas, ressalvadas excepcionais discricionariamente julgadas pela DED.

18. DA OPERACIONALIZAÇÃO DO FOMENTO

18.1. O fomento às propostas aprovadas no resultado final deste edital ocorrerá por meio de Termo de Execução Descentralizada (SIMEC) e Convênios (Plataforma + Brasil do Governo Federal) de acordo com a legislação vigente e disponibilidade orçamentária da CAPES.

18.2. Os cronogramas de implantação, fomento e execução das propostas serão divulgados pela CAPES em até noventa dias após a divulgação do resultado final.

18.3. O fomento nos termos deste Edital dar-se-á nas seguintes modalidades, de acordo com a categoria administrativa da proponente:

I - Federal: por descentralização de créditos, via Termo de Execução Descentralizada a ser cadastrado no Sistema de Monitoramento e Controle Orçamentário do Ministério da Educação (SIMEC);

II - Estadual: por transferência voluntária, via convênio operacionalizado pela Plataforma +Brasil.

18.4. Durante a Programação anual de liberação dos recursos orçamentários e financeiros da DED/CAPES, serão considerados os valores disponíveis nas IPES, fundações de apoio, bem como, os valores inscritos e reinscritos em restos a pagar (RAP) buscando otimizar os recursos da LOA (Lei Orçamentária Anual).

18.5. As instituições federais que utilizarem fundações de apoio para gerirem os recursos descentralizados deverão firmar convênios na Plataforma +Brasil, observando-se as orientações da Controladoria Geral da União e demais órgãos de controle.

18.6. Na impossibilidade do atendimento ao item 18.5, a DED/CAPES deverá ser consultada formalmente por meio de ofício assinado pelo reitor (a) para deliberação.

18.7. As instituições federais que utilizarem fundação de apoio fornecerão a DED/CAPES as informações acerca da execução dos recursos financeiros pelas fundações contratadas/conveniadas, quando e conforme solicitado.

18.8. A CAPES/DED não firmará instrumentos de repasse, com instituições partícipes do Sistema UAB que apresentem pendências de envio de relatórios de prestação de contas parciais ou finais.

18.9. As instituições deverão, em consonância com art. 3º, inciso II, alíneas "b", "d" e "f" da portaria Capes 183/2016, disponibilizar a documentação digitalizada de seus bolsistas em sistema informatizado determinado pela Capes. A documentação compreende os comprovantes de formação acadêmica, de experiência profissional, de ingresso por seleção em acordo com a legislação vigente, do termo de compromisso do bolsista, declaração de não acúmulo de bolsas e eventuais documentos que se fizerem necessários.

19. DOS PRAZOS DE EXECUÇÃO DAS PROPOSTAS

19.1 As propostas aprovadas por este edital deverão ter início entre agosto de 2022 a 31 de julho de 2025, obedecendo a calendarização adotada pela DED/CAPES, conforme o Quadro 9.

19.2. As instituições deverão aguardar a autorização da DED/Capes para início dos trâmites para implementação das suas ofertas, que publicará ofícios-circulares a lista de ofertas autorizadas a iniciarem em cada semestre/ano, assim como as necessidades dos Polos EaD UAB de adequação dos seus resultados do monitoramento realizado pela DED/Capes nos casos em que o SisUAB indicar outro resultado que não seja Apto (AA) ou falta de ambiente específico nos casos de cursos que demandam tais ambientes.

19.3. Em caso de impossibilidade de execução das ofertas no prazo previsto, a IPES deverá informar por meio de ofício com 3 meses de antecedência para que o SisUAB seja ajustado com a nova data prevista.

19.4. Após autorizada e confirmada pela instituição o início previsto das ofertas, será permitida apenas uma única prorrogação de até 6 meses para o início das ofertas. Em caso de novo atraso, a instituição deverá pleitear nova autorização junto à DED/Capes e aguardar novo ofício-circular autorizando o início das ofertas.

19.5. Em nenhuma hipótese, as instituições poderão iniciar ofertas não autorizadas formalmente pela DED/Capes (não listadas nos ofícios-Circulares da DED/Capes) assim bem como em polos não aptos ou sem o ambiente específico exigido para o curso.

19.6. Na hipótese de atrasos decorrentes do processo de fomento, faculta-se a postergação do início da execução das propostas em até seis meses, contados da assinatura do instrumento de repasse financeiro.

Quadro 9: Calendário de início das ofertas do novo edital:

CALENDÁRIO - INÍCIOS PREVISTOS		
Semestres	Conclusão do processo seletivo de alunos	Início das ofertas
2º SEM/2022	31/07/2022	Agosto até Setembro
1º SEM/2023	31/01/2023	Janeiro até Abril
2º SEM/2023	31/07/2023	Agosto até Setembro
1º SEM/2024	31/01/2024	Janeiro até Abril
2º SEM/2024	31/07/2024	Agosto até Setembro

19.7. O início de ofertas no 1º semestre de 2025 ocorrerá somente em casos de necessidade de adiamento de início de ofertas dos anos anteriores, considerando o limite orçamentário do referido ano para definição do quantitativo de vagas a serem autorizadas.

20. DO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DAS PROPOSTAS

20.1. O acompanhamento do projeto dar-se-á por intermédio de:

a) Acompanhamento da execução por meio dos dados das ofertas informados no SisUAB onde tais dados deverão ser atualizados a fim de refletir a real situação das ofertas; e

b) Análise de relatórios de cumprimento de objeto, em que deverá constar a descrição das principais ações desenvolvidas e em desenvolvimento.

20.2. Os relatórios de cumprimento de objeto devem ser:

a) Parciais: elaborados e encaminhados à DED/CAPES, após o primeiro ano de execução da proposta; e

b) Final: elaborado e encaminhado à DED/CAPES até sessenta dias após o encerramento da vigência da proposta.

20.3. A CAPES poderá enviar à IPES equipe técnica para avaliação in loco e supervisão da execução das atividades, solicitar documentação e informações adicionais, entre outras ações de acompanhamento e avaliação, durante ou após o período de execução da proposta.

20.4. Em atenção às determinações contidas no Acórdão do Tribunal de Contas da União n. 1074/2019 (Processo n. TC 020.515/2017-0), a Diretoria Educação a Distância estabelecerá ferramentas computacionais destinados à verificação da inserção dos bolsistas e alunos nos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA). Em momento oportuno, com o intuito de orientar as instituições que aderirem ao presente certame, a DED emitirá orientações técnicas detalhadas, bem como cronograma de implementação da ferramenta de monitoramento.

20.5. A DED/Capes manterá Acompanhamento e Monitoramento Acadêmico periódico, juntamente com as instituições, dos índices de evasão/reprovação/desistências, no sentido de implantação de Plano Acadêmico de Ação Saneador, visando melhorar os níveis de formação/sucesso dos cursos integrantes do Sistema UAB.

21. DOS ADITAMENTOS

21.1. A DED/Capes publicará ofício-circulares com as regras, critérios e calendário do processo de aditamento de propostas originalmente deferidas.

22. DA CONTRAPARTIDA

22.1. Exigir-se-á contrapartida exclusivamente das IPES estaduais, nos termos da Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) vigente e da Portaria Interministerial CGU/MF/MP Nº 424, de 30 de dezembro de 2016.

23. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

23.1. O preenchimento do Formulário de Proposição pelo Coordenador UAB da proponente implica:

I - Pleno conhecimento e irrestrita concordância com os termos e condições deste Edital.

II - Ciência da adequação da infraestrutura nos polos relacionados em cada proposta de oferta, tendo em vista a execução dos projetos pedagógicos dos cursos envolvidos.

III - Ciência de que qualquer processo seletivo aos cursos propostos, à guisa de obtenção de fomento da CAPES, dependerá da aprovação da proposta.

IV - Ciência de que mudanças na situação dos polos, decorrente do processo de monitoramento da DED/CAPES, sujeitam à suspensão ou cancelamento, a qualquer tempo, da oferta de curso em polo aprovado nos termos deste Edital. e

V - Compromisso de que as informações prestadas no Formulário de Proposição e no SisUAB são verdadeiras.

23.2. São soberanas as decisões da DED/CAPES acerca das determinações contidas neste Edital e dos casos omissos.

23.3. Este Edital terá vigência a partir da data de sua publicação.

ANEXOS AO EDITAL

ANEXO I - MANUAL DO COORDENADOR UAB

Disponibilizado separadamente.

ANEXO II - VAGAS SETEC/MEC

LISTA DOS INSTITUTOS FEDERAIS ADERENTES AO CURSO DOCENTEPT E AS VAGAS PRÉ-PACTUADAS JUNTO À SETEC/MEC NO ÂMBITO DO PROGRAMA UAB.

REGIÃO	ESTADO	INSTITUTOS FEDERAIS	VAGAS (CAPES/UAB)
CENTRO-OESTE	MT	IFMT	300
CENTRO-OESTE	GO	IFG	300
CENTRO-OESTE	DF	IFB	300
NORDESTE	RN	IFRN	200
NORDESTE	PE	IFSERTAO-PE	200
NORDESTE	PE	IFPE	200
NORDESTE	PI	IFPI	200
NORDESTE	PB	IFPB	300
NORDESTE	CE	IFCE	300
NORDESTE	BA	IFBA	300
NORDESTE	BA	IFBaiano	300
NORDESTE	AL	IFAL	200
NORDESTE	MA	IFMA	300
NORTE	TO	IFTO	200
NORTE	RR	IFRR	100
NORTE	RO	IFRO	200
NORTE	AP	IFAP	100
NORTE	AC	IFAC	100
NORTE	AM	IFAM	200
SUDESTE	SP	IFSP	400
SUDESTE	MG	IFTM	200
SUDESTE	MG	IFNMG	300
SUDESTE	MG	IFSULDEMINAS	200
SUL	SC	IFSC	300
SUL	RS	IFSUL	320
SUL	RS	IFRS	100
			6.120

ANEXO III

LISTA DOS GRUPOS DE INSTITUIÇÕES COM PISO, TETO E ESTIMATIVA DE VAGAS POR INSTITUIÇÃO:

Cada instituição integrante do programa UAB, classificada em um dos 6 grupos, conforme os critérios já apresentados no item 11.1, deverá submeter no edital, o quantitativo de vagas estimado, considerando o quadro abaixo:

GRUPO 1			
Instituições que não participaram dos Editais 75/2014 e 5/2018			
UF	IPES	Participante dos Editais 75/2014 ou 5/2018	Vagas novo edital UAB
AC	IFAC	Não	360
AL	UNEAL	Não	360
CE	UFCA	Não	360
DF	IFB	Não	360
GO	UFCAT	Não	360
GO	UNIFIMES	Não	360
MG	IFMG	Não	360
MG	IFSULDESTE	Não	360
MG	UFV	Não	360
MT	IFR	Não	360
MS	IFMS	Não	360
PA	IFPA	Não	360
PE	IF- Sertão	Não	360
RJ	IFF	Não	360
RJ	IFRJ	Não	360
RJ	IME	Não	360
RJ	Pedro II	Não	360
RS	IFRS	Não	360
RS	UERGS	Não	360
SC	IFC	Não	360
SP	UNICAMP	Não	360
SP	UNIVESP	Não	360
SP	USP	Não	360
SP	ITA	Não	360
TO	UNITINS	Não	360
	25		8640

GRUPO 2			
Institutos, INES, Fiocruz e Cefet/RJ			
UF	IPES	Participante dos Editais 75/2014 ou 5/2018	Vagas Novo Edital UAB
AL	IFAL	Sim	720
AM	IFAM	Sim	720
AP	IFAP	Sim	720
BA	IFBA	Sim	720
CE	IFCE	Sim	720
ES	IFES	Sim	720
GO	IFG	Sim	720
GO	IFGoiano	Sim	720
MA	IFMA	Sim	720
MG	IFNMG	Sim	720
MG	IFSULDE	Sim	720
MG	IFTM	Sim	720
MT	IFMT	Sim	720
PB	IFPB	Sim	720

PE	IFPE	Sim	720
PI	IFPI	Sim	720
RJ	CEFET/RJ	Sim	720
RJ	FIOCRUZ	Sim	720
RJ	INES	Sim	720
RN	IFRN	Sim	720
RO	IFRO	Sim	720
RR	IFRR	Sim	720
RS	IFFarrou	Sim	720
RS	IFSul	Sim	720
SC	IFSC	Sim	720
SP	IFSP	Sim	720
TO	IFTO	Sim	720
	27	TOTAL	19.440

GRUPO 3				
Piso: 30% do Teto				
Teto: 1.080				
UF	IPES	Participante dos Editais 75/2014 ou 5/2018	Quant. cursos de licenciatura nos dois editais	Estimativa de vagas
RO	UNIR	Sim	1	720
RR	UERR	Sim	1	720
AC	UFAC	Sim	2	1080
RR	UFRR	Sim	3	1080
AP	UNIFAP	Sim	5	1080
TO	UFT	Sim	5	1080
	6			5.760
GRUPO 4				
Piso: 30% do Teto				
Teto: 1440				
UF	IPES	Participante dos Editais 75/2014 ou 5/2018	Quant. cursos de licenciatura nos dois editais	Estimativa de vagas
AM	UEA	Sim	1	720
PB	UEPB	Sim	1	720
AL	UNCISAL	Sim	2	1080
MS	UEMS	Sim	2	1080
MS	UFMS	Sim	4	1440
MT	UFMT	Sim	4	1440
RN	UFERSA	Sim	4	1440
AM	UFAM	Sim	5	1440
MS	UFGD	Sim	5	1440
RN	UERN	Sim	5	1440
AL	UFAL	Sim	6	1440
ES	UFES	Sim	6	1440
PI	UESPI	Sim	6	1440
DF	UNB	Sim	8	1440
MT	UNEMAT	Sim	8	1440
PB	UFPB	Sim	9	1440
RN	UFRN	Sim	9	1440
SE	UFS	Sim	10	1440
PI	UFPI	Sim	12	1440
	19			25.200

GRUPO 5 Piso: 30% do Teto Teto: 1800				
UF	IPES	Participante dos Editais 75/2014 ou 5/2018	Quant. cursos de licenciatura nos dois editais	Estimativa de vagas
CE	UNILAB	Sim	0	720
CE	URCA	Sim	0	720
PA	UFRA	Sim	1	720
CE	UVA-CE	Sim	2	1080
GO	UFG	Sim	2	1080
SC	UDESC	Sim	3	1440
GO	UEG	Sim	4	1800
PA	UEPA	Sim	4	1800
PE	UPE	Sim	4	1800
PE	UFPE	Sim	5	1800
SC	UFSC	Sim	5	1800
MA	UEMA	Sim	6	1800
PA	UFPA	Sim	6	1800
PE	UFRPE	Sim	6	1800
PE	UNIVASF	Sim	6	1800
CE	UFC	Sim	7	1800
MA	UFMA	Sim	8	1800
CE	UECE	Sim	9	1800
	18			27.360
GRUPO 6 Piso: 30% do Teto Teto: 2.160				
UF	IPES	Participante dos Editais 75/2014 ou 5/2018	Quant. cursos de licenciatura nos dois editais	Estimativa de vagas
MG	UNIFAL	Sim	0	720
PR	UNILA	Sim	0	720
PR	UTFPR	Sim	0	720
SP	UFABC	Sim	0	720
SP	UNIFESP	Sim	0	720
MG	UEMG	Sim	1	720
MG	UFTM	Sim	1	720
PR	UEL	Sim	1	720
PR	UENP	Sim	1	720
PR	UFPR	Sim	1	720
PR	UNIOESTE	Sim	1	720
RJ	UFRRJ	Sim	1	720
SP	UNESP-	Sim	1	720
MG	UNIFEI	Sim	1	720
BA	UEFS	Sim	2	1080
MG	UFLA	Sim	2	1080
MG	UFMG	Sim	2	1080
MG	UFSJ	Sim	2	1080
RJ	UFF	Sim	2	1080
SP	UFSCAR	Sim	2	1080
BA	UESB	Sim	3	1440
BA	UFRB	Sim	3	1440
MG	UFOP	Sim	3	1440
MG	UFU	Sim	3	1440

RJ	UENF	Sim	3	1440
RJ	UERJ	Sim	3	1440
RJ	UFRJ	Sim	3	1440
RS	FURG	Sim	3	1440
BA	UFBA	Sim	4	1800
MG	UFVJM	Sim	4	1800
RJ	UNIRIO	Sim	4	1800
RS	UFPEL	Sim	4	1800
PR	UNICENTRO	Sim	4	1800
BA	UESC	Sim	5	2160
MG	UNIMONTE	Sim	5	2160
PR	UEM	Sim	5	2160
RS	UNIPAMPA	Sim	5	2160
MG	UFJF	Sim	6	2160
RS	UFRGS	Sim	6	2160
PR	UEPG	Sim	7	2160
BA	UNEB	Sim	10	2160
RS	UFSM	Sim	12	2160
	42	Sim	3	56.520

CLAUDIA MANSANI QUEDA DE TOLEDO

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN

A CPS está ciente do Despacho ASSES-PROJUR 0931311 e do Despacho NUTEAD 0933752.

A CPS fica no aguardo da aprovação da nova Regulamentação da Política de Cotas para que possa executar no que cabe este órgão.

Att.
Edson Luis Marchinski
CPS/UEPG



Documento assinado eletronicamente por **Edson Luis Marchinski**, **Coordenador(a) de Processos de Seleção/CPS**, em 07/04/2022, às 09:34, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0935181** e o código CRC **2BC164DE**.

22.000017368-9

0935181v2



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROGRAD

Conforme elencado pela CPS, no Despacho 0922481, solicita-se o posicionamento desta pró-reitoria quanto aos seguintes aspectos:

- Diretoria de Matrícula: manifestar-se quanto à viabilidade da execução de matrículas nos moldes propostos pela nova minuta de cotas, conforme exposto pela CPS:

"Diante disso, a CPS enviará para a Diretoria de Matrícula da PROGRAD cinco listas:

- uma lista da cota universal contendo todos candidatos classificados em ordem decrescente de nota, incluindo os candidatos de todas as cotas, por curso e turno;
- uma lista da cota de candidatos oriundos de Instituições Públicas de Ensino, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno;
- uma lista da cota de candidatos que se autodeclarem negros oriundos de Instituições Públicas de Ensino, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno;
- uma lista da cota de para candidatos com deficiência, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno;
- uma lista da cota para candidatos que se autodeclarem negros, independente do percurso de formação escolar, classificados em ordem decrescente de nota, por curso e turno."

- Diretoria de Ensino: manifestar-se quanto às diretrizes legais sobre criação de vagas, conforme exposto pela CPS:

"- A minuta menciona que sobre as vagas ofertadas para cada curso e cada cota de reserva de vagas será garantida a oferta de, no mínimo, uma vaga.

Em cálculos rápidos executados pela CPS, verifica-se que diversos cursos terão que ter vagas criadas.

Sugiro consultar a Diretoria de Ensino da PROGRAD sobre a criação de vagas."

Após, com as devidas manifestações, retorne o processo à PROPLAN para continuidade dos trâmites.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Tedesco, Pró-reitora de Planejamento**, em 07/04/2022, às 14:24, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0935409** e o código CRC **ACF359C3**.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À PROPLAN

Encaminho pareceres e resolução CEPE relativos a aprovação e homologação do relatório da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas, bem como o texto atualizado do relatório, com as inserções solicitadas pelo CEPE, tendo em vista que o relatório foi construído na perspectiva de justificar as proposições da minuta.

Atenciosamente.



Documento assinado eletronicamente por **Ione da Silva Jovino, Pró-reitora de Assuntos Estudantis**, em 28/04/2022, às 09:47, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0963319** e o código CRC **4C3A5283**.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

PARECER CEPE - Nº 2022.11

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

CÂMARA DE GRADUAÇÃO

RELATÓRIO

O processo trata do relatório referente à Avaliação da Política de Cotas Institucional elaborado pela Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG (Portaria R. nº 2020.556), sob coordenação da Direção de Ações Afirmativas e Diversidade (DAAD) da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE.

Os dados apresentados no relatório (0878407) abrangem o período de 2014 a 2020. Como resultado da avaliação realizada pela comissão, foi elaborada uma proposta de minuta para nova Resolução da política de cotas da UEPG, incluída no relatório, mas que deverá ser protocolada em outro processo, conforme tramitação estabelecida para alterações normativas da Instituição.

Após a análise do referido relatório, a Câmara de Graduação/CEPE julgou importante a inclusão de dados referentes ao número de estudantes que ingressam no sistema de cotas e que conseguem finalizar o curso de graduação (0913110).

Em atendimento, a DAAD-PRAE incluiu dados de egressos cotistas por curso/por ano e anexou novo relatório (0952992).

É o Relato.

VOTO DA RELATORA

Considerando a consistência do relatório, a apresentação e discussão dos dados levantados nos Colegiados Setoriais e o atendimento às informações adicionais solicitadas;

Considerando que a aprovação do relatório é essencial para o início da tramitação e discussão da minuta da nova Resolução da política de cotas da UEPG, o presente processo chega a esta plenária com a ciência e homologação do relatório pela Câmara de Graduação do CEPE.

Isto posto, solicitamos o mesmo posicionamento aos Conselheiros da Câmara e do Plenário.

É o voto.

DECISÃO DA CÂMARA

A Câmara de Graduação, reunida nesta data, acompanha o voto da Conselheira Relatora.

Ponta Grossa, 19 de abril de 2022.

Oswaldo Malta Callegari (Presidente)

Iriane Eger (Relatora)

Alexandre Camilo Júnior

Mauricio Zadra Pacheco

Renê Francisco Hellman

Simone de Fátima Flach



Documento assinado eletronicamente por **Iriane Eger, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:22, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Mauricio Zadra Pacheco, Membro da Câmara de Assuntos Extraordinários**, em 26/04/2022, às 09:23, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Oswaldo Malta Callegari, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:28, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Simone de Fatima Flach, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:30, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Rene Francisco Hellman, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 10:01, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Camilo Junior, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 10:03, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
<https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador
0955992 e o código CRC **6DA807A6**.

22.000017359-0

0955992v3



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

PARECER CEPE - DECISÃO DO PLENÁRIO Nº 2022.11

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

CÂMARA DE GRADUAÇÃO

O CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, em sessão plenária transcorrida nesta data, analisando os autos em referência, por unanimidade de votos dos presentes, **homologou o Relatório de Avaliação da Política de Cotas Institucional elaborado pela Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas da UEPG**, de acordo com os termos do Parecer deste Conselho sob nº 2022.11, exarado pela Câmara de Graduação.

Ponta Grossa, em 26 de abril de 2022.

Everson Augusto Krum

Alexandre Camilo Junior

Ana Cláudia Barana

César Eduardo Abud Limas

Gerusa Clazer Halila Possagno

Iriane Eger

Luana Márcia de Oliveira Billerbeck

Mauricio Zadra Pacheco

Osvaldo Malta Callegari

Renê Francisco Hellman

Silvio Luiz Rutz da Silva

Simone de Fátima Flach



Documento assinado eletronicamente por **Iriane Eger, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:22, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Mauricio Zadra Pacheco, Membro da Câmara de Assuntos Extraordinários**, em 26/04/2022, às 09:23, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Ana Claudia Barana, Membro da Câmara de Pós-Graduação**, em 26/04/2022, às 09:23, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Luana Marcia de Oliveira Billerbeck, Membro da Câmara de Pós-Graduação**, em 26/04/2022, às 09:28, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Oswaldo Malta Callegari, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:28, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Rene Francisco Hellman, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:29, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cesar Eduardo Abud Limas, Membro da Câmara de Pós-Graduação**, em 26/04/2022, às 09:30, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Simone de Fatima Flach, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:30, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Gerusa Clazer Halila, Membro da Câmara de Pós-Graduação**, em 26/04/2022, às 09:34, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Silvio Luiz Rutz da Silva, Membro da Câmara de Pós-Graduação**, em 26/04/2022, às 09:46, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Camilo Junior, Membro da Câmara de Graduação**, em 26/04/2022, às 09:48, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador **0960220** e o código CRC **7DA00FDA**.

**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 Docente

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

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

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

§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. Quantos ao 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 prof^o Dr^o Airon 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							

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							

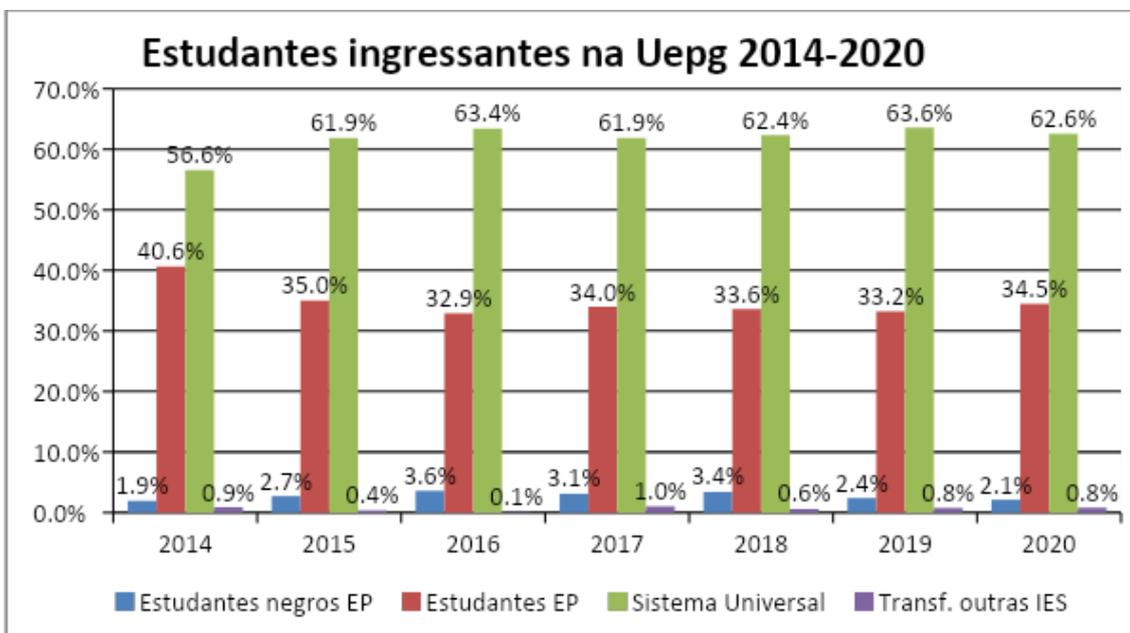
Fonte: PROPLAN, 2021

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.

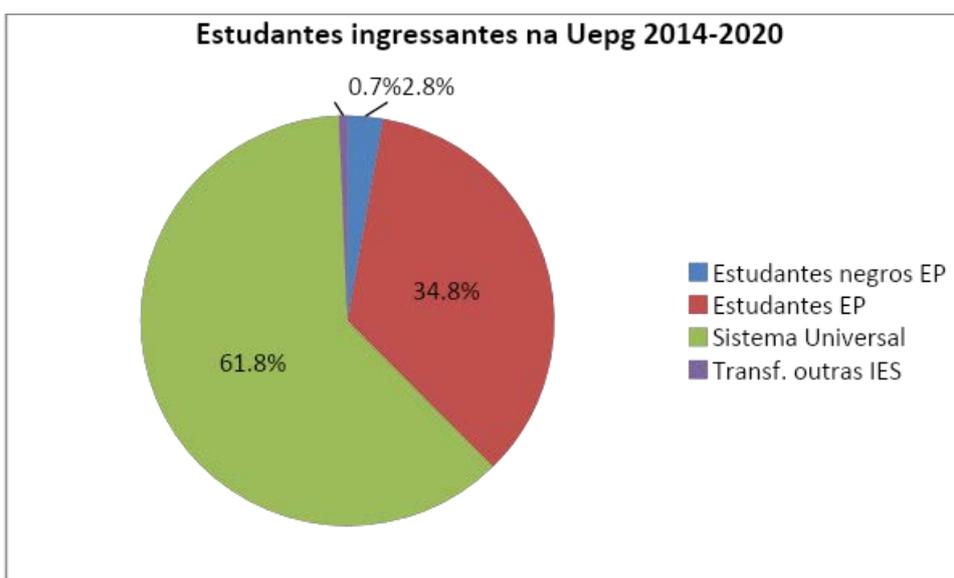
Os dados das Tabelas 2 e 3 estão representados nas Figuras 1-4. Com base nos dados da Tabela 3, se percebe que no período de 2014 a 2020, em média, 62,16% das vagas ofertadas foram ocupadas por candidatas(os) que concorreram pelo sistema universal, 35,05% por estudantes de escolas públicas e apenas 2,79% 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.



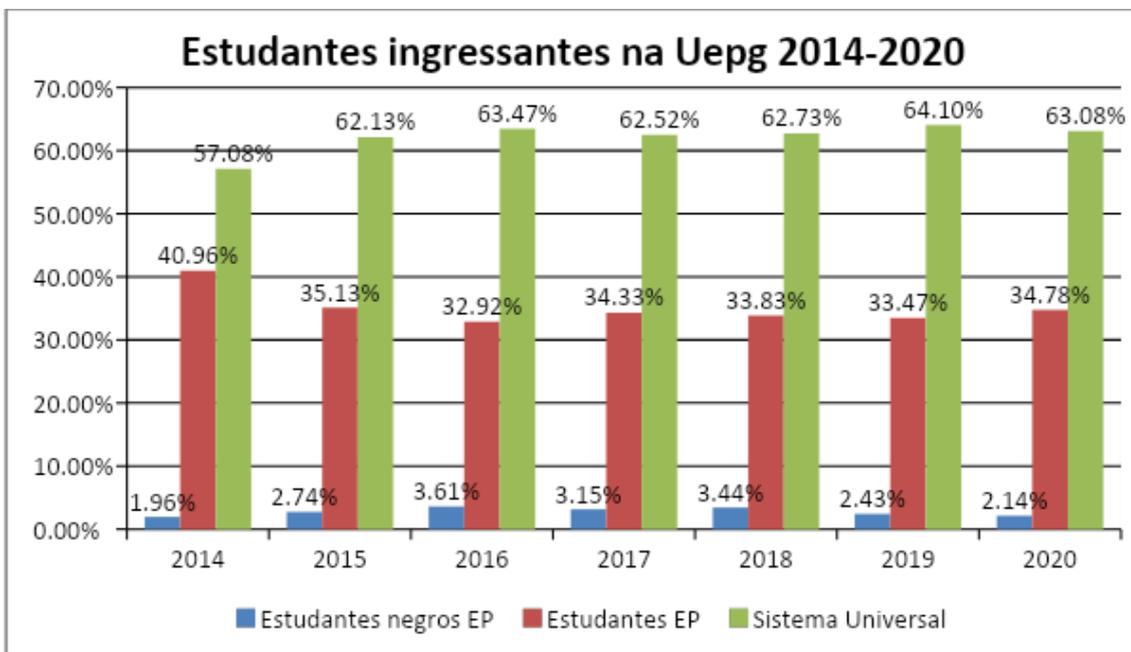
Fonte: PROPLAN, 2021
Dados organizados prof^o Dr^o Airton Kist.

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



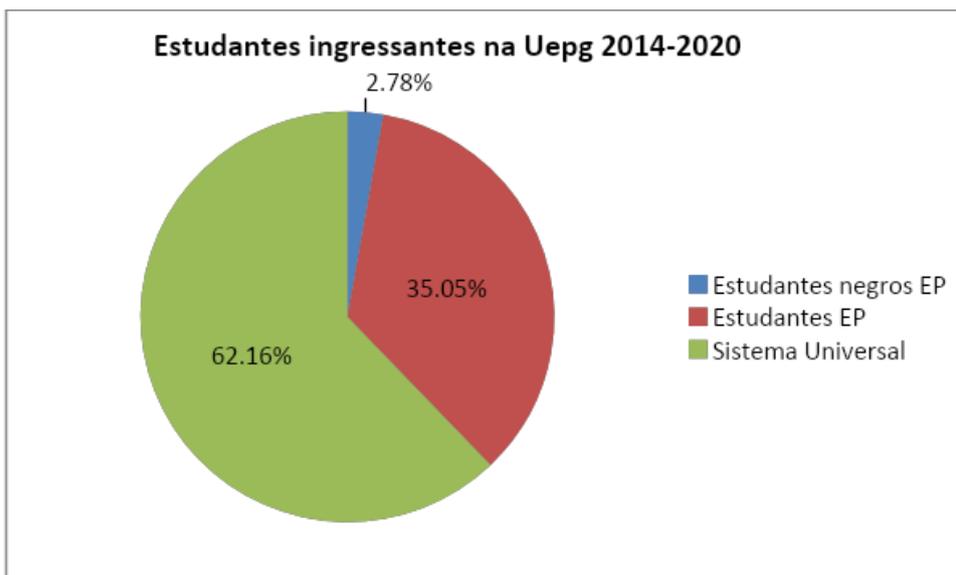
Fonte: PROPLAN, 2021
Dados organizados prof^o Dr^o Airton Kist.

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

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

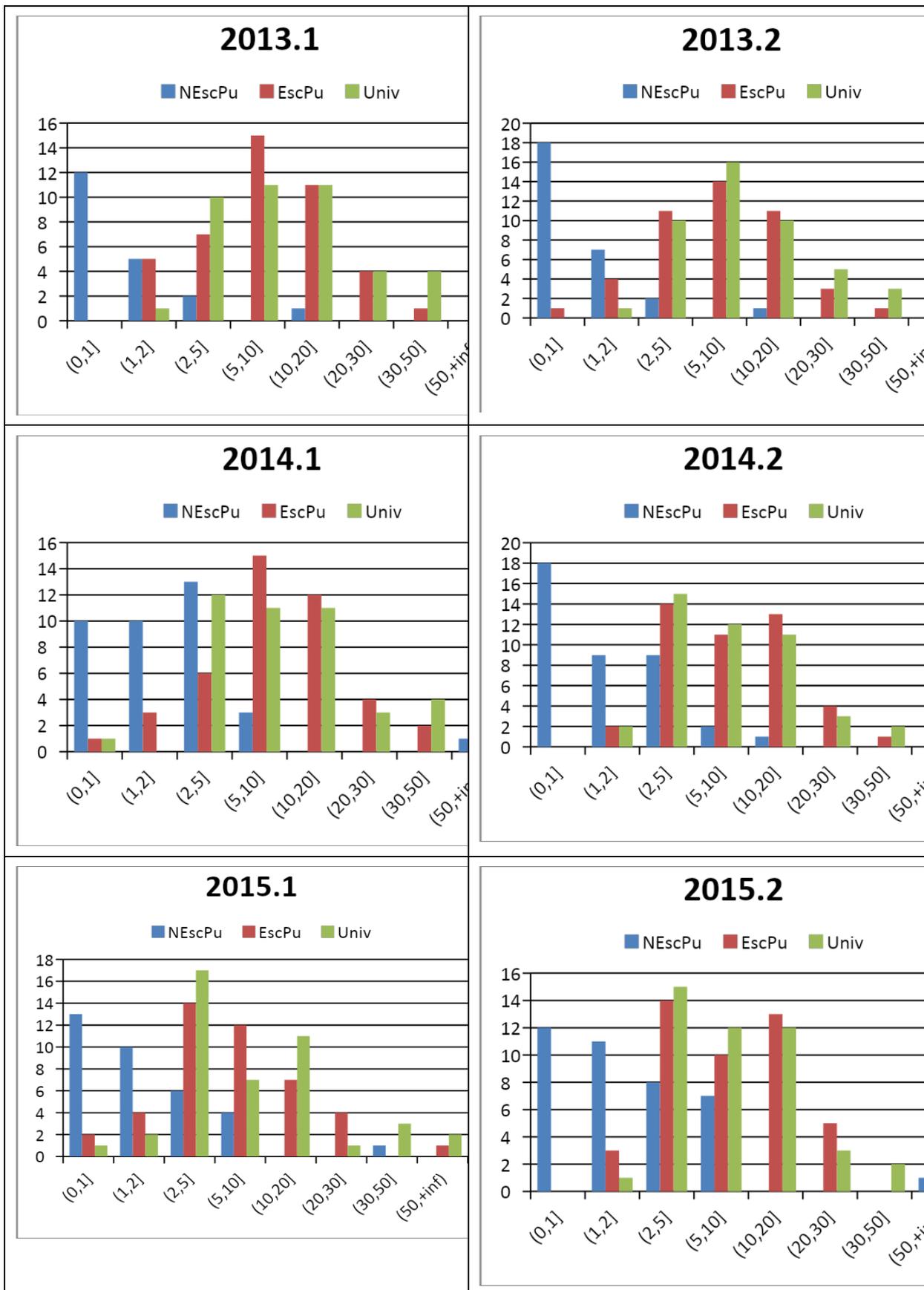
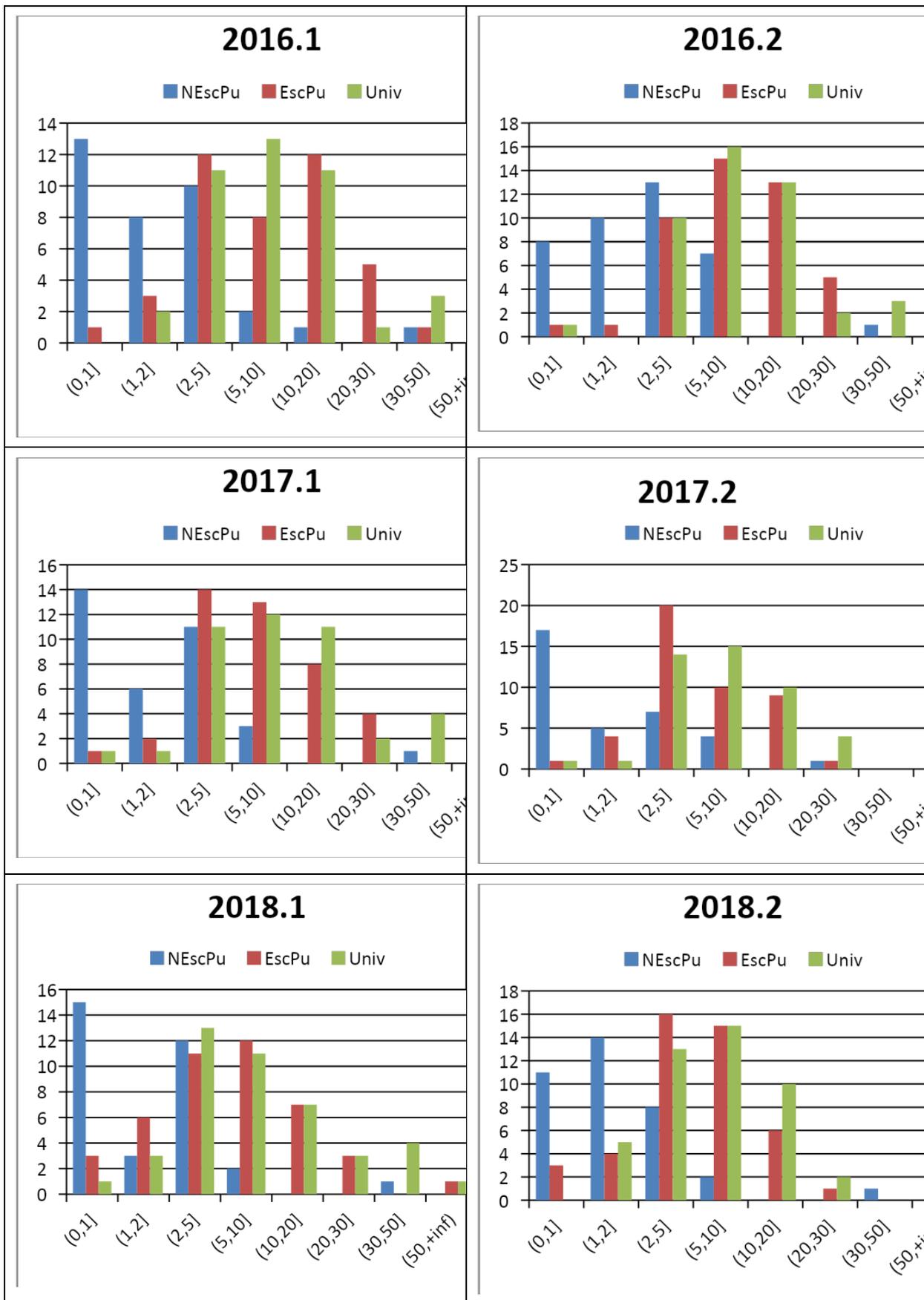
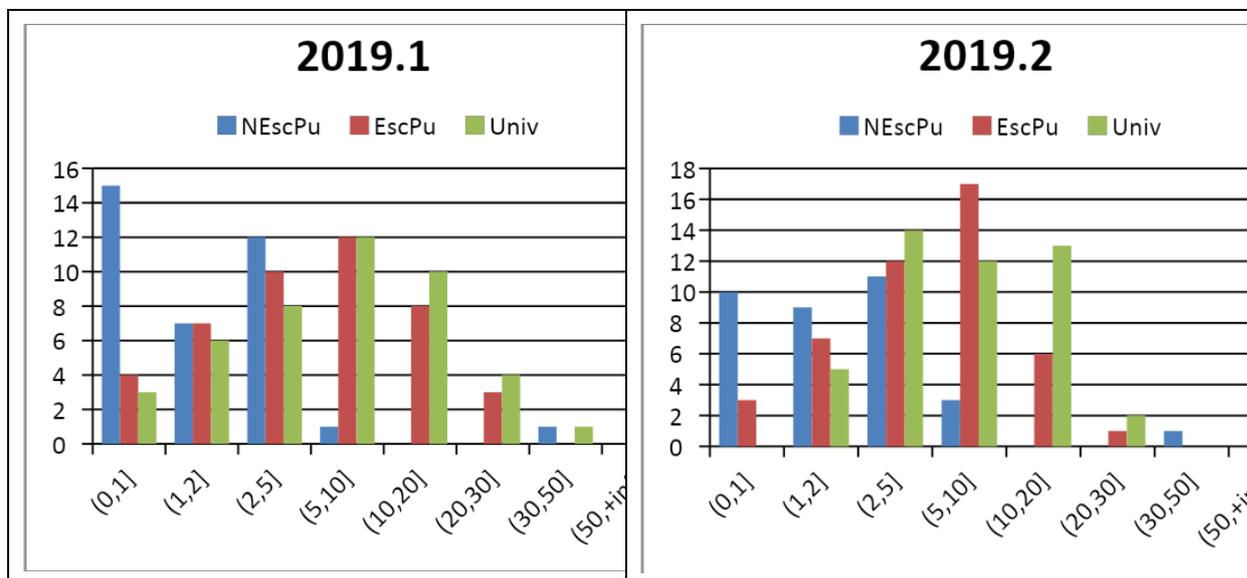


Gráfico 6: Proporção candidato/vaga e quantidade de cursos 2016-2018



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

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



Fonte: CPS, 2021

Dados organizados prof^o Dr^o 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

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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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
Ciências Econômicas – 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

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

ANO	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

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 Tomada	Nascimento, Maria Isabel Moura	http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/3322	DM

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

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 Afirmativas 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 Afirmativas 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%

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 Afirmativas 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 Afirmativas 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 Afirmativas 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 Afirmativas 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 Afirmitivas 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 Afirmitivas 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 Afirmativas 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 Afirmativas 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 Afirmitivas 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

FONTES: 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 Afirmativas 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

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

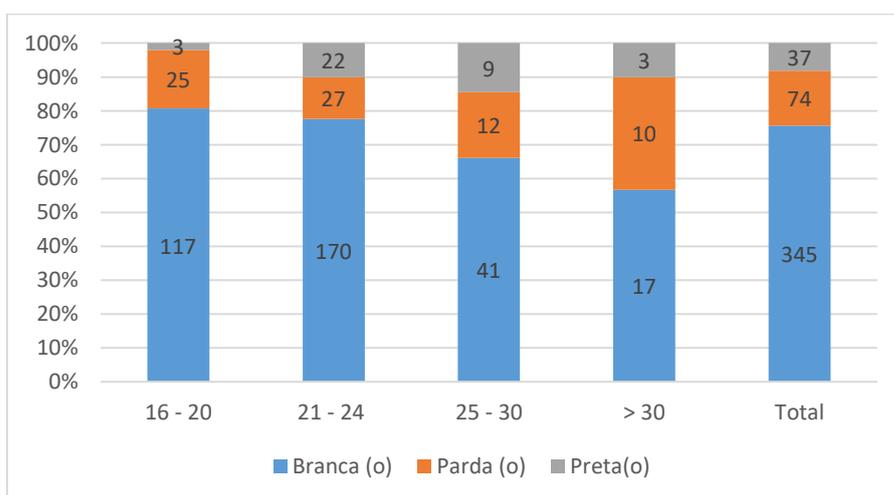
- Mostrar como as cotas são uma ferramenta política para a transformação da realidade
- Fazer fóruns, reuniões, palestras nos colégios públicos da cidade. Promover o debate entre os alunos secundaristas.

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”.

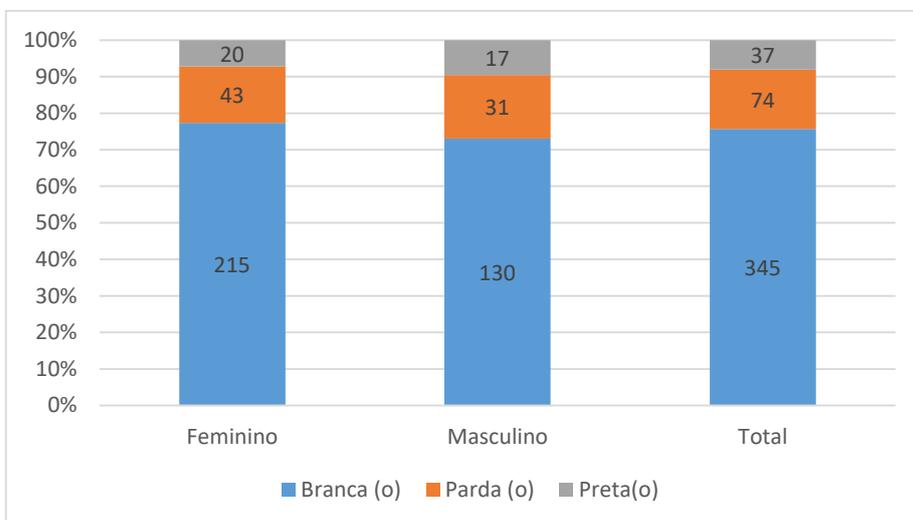
Gráfico 9: Distribuição de frequências da identificação étnico-racial por idade



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados prof^o Dr^o 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



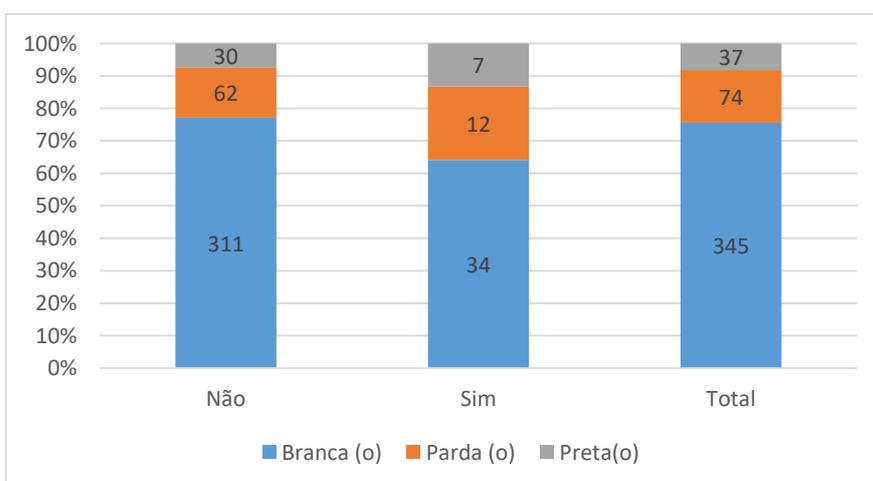
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
 Dados organizados profº Drº Airton Kist

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



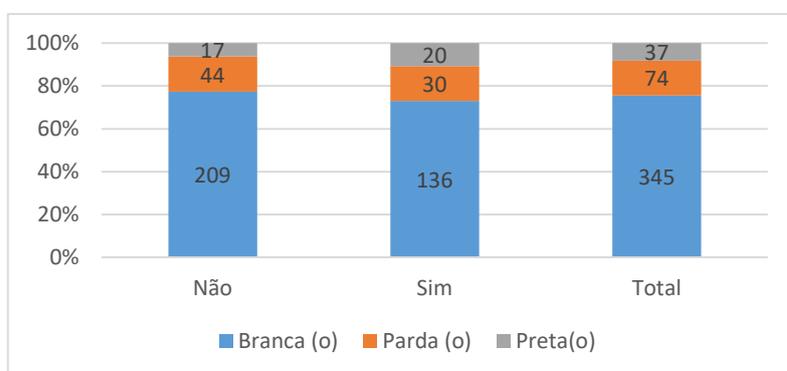
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
 Dados organizados profº Drº Airton Kist

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



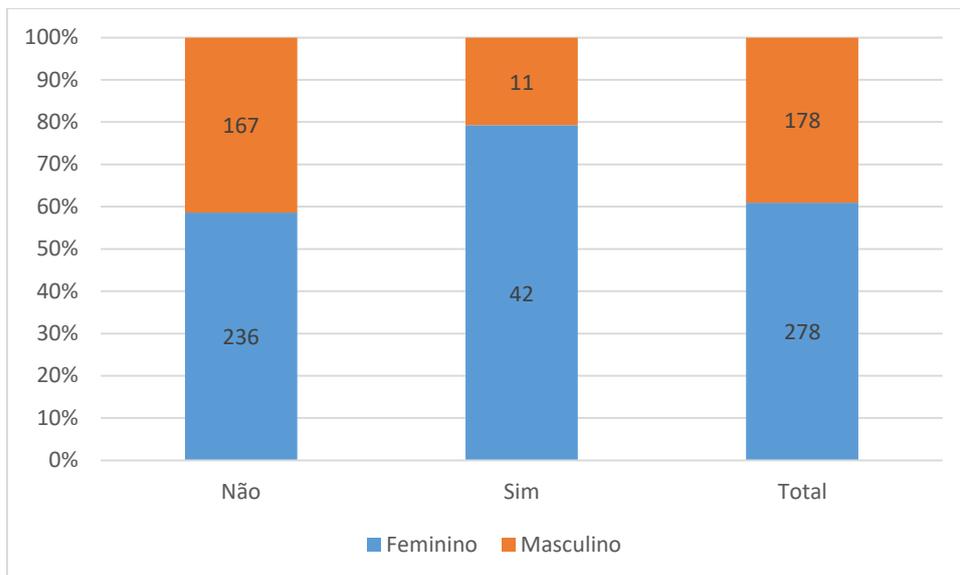
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
 Dados organizados profº Drº Airton Kist

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



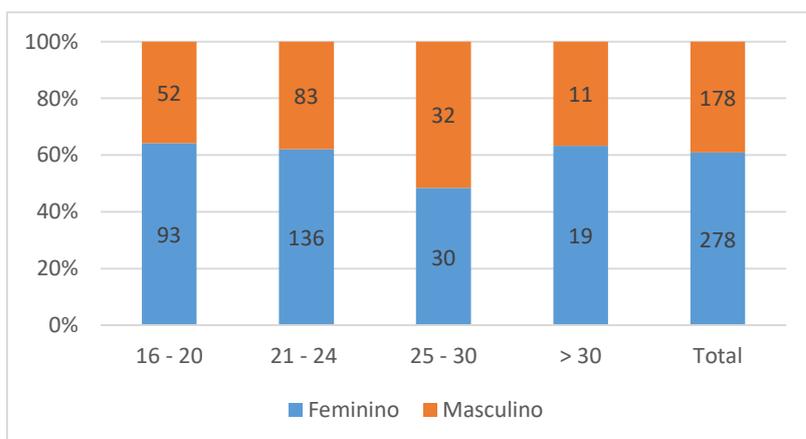
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

Ao nível de significância de 5%, o teste qui-quadrado (χ^2) (valor $p = 0,006$) 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 Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

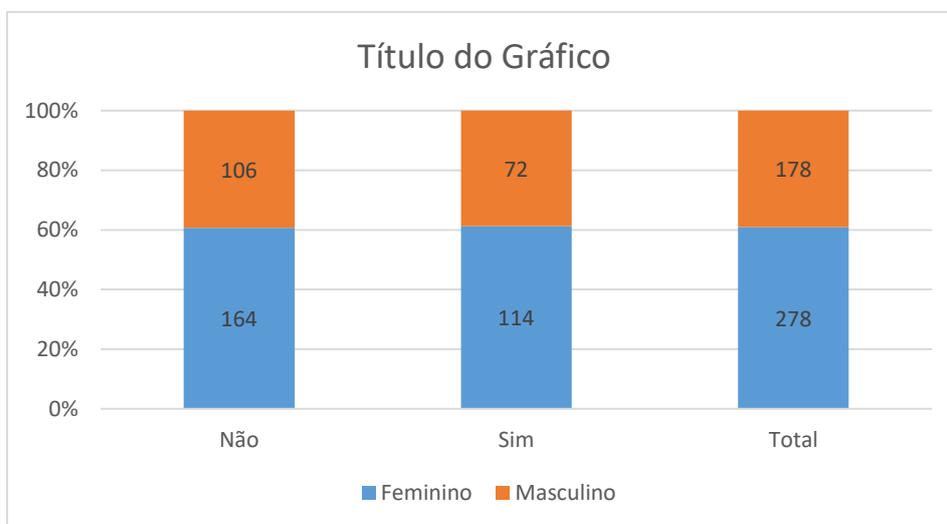
DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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



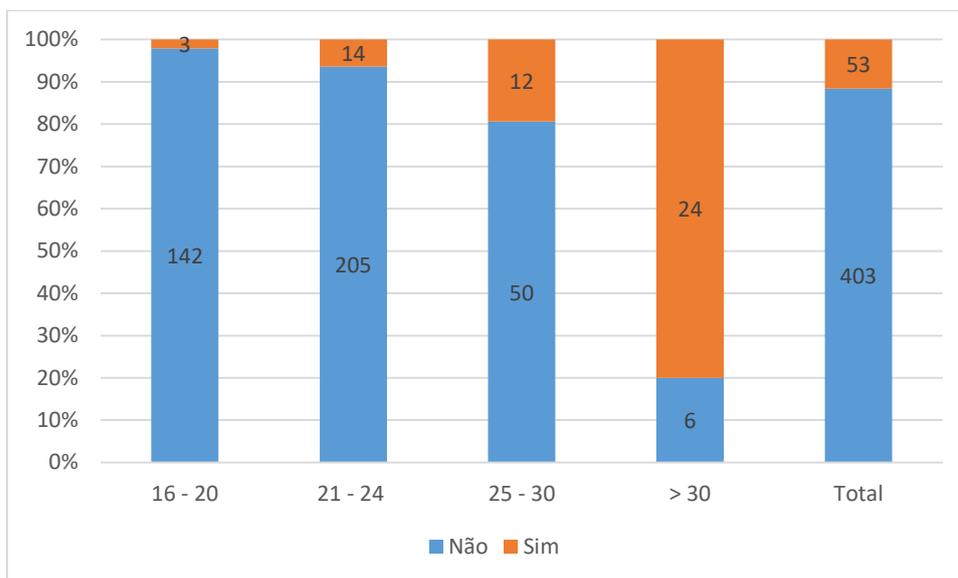
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados profº Drº Airton Kist

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.

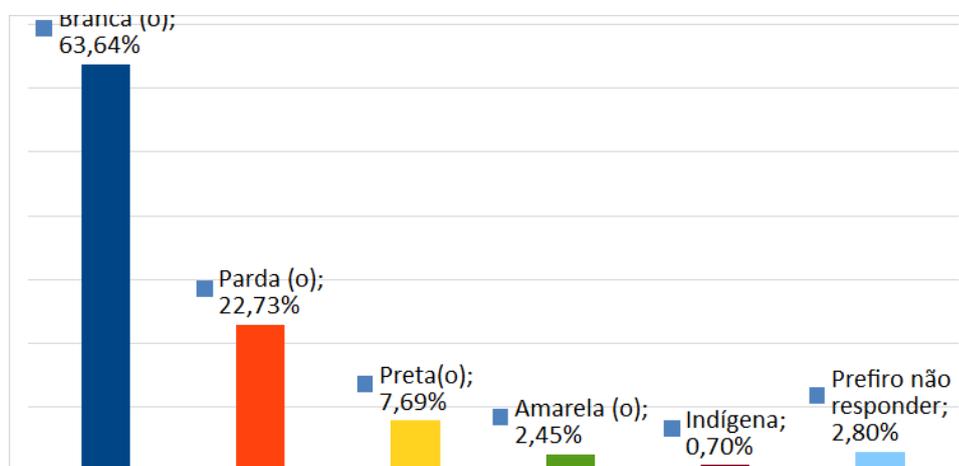
As distribuições segundo a identificação étnico-racial estão apresentadas na tabela 41 e gráfico 17.

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).

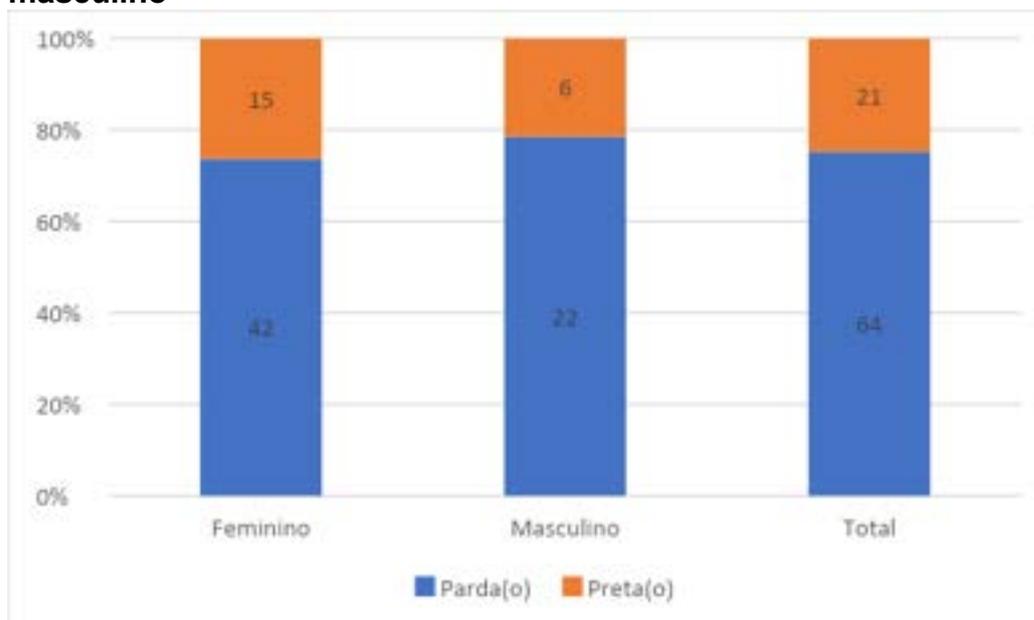
Gráfico 18: Percentuais segundo a identidade de gênero.



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

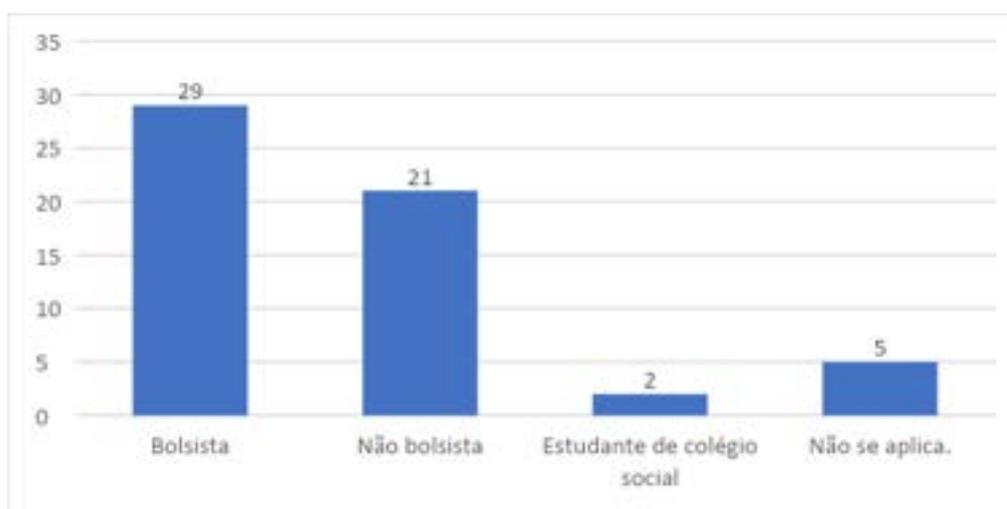
Sobre a caracterização da escola: 229 (80,1%) são de Escola Pública e 57 (19,9%) de Escola Privada. Dos matriculados em Escola Pública a Figura 3 mostra os percentuais por tipo de escola pública de Ensino Médio. As frequências da condição dos matriculados no Ensino Médio em escola privada estão representadas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

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



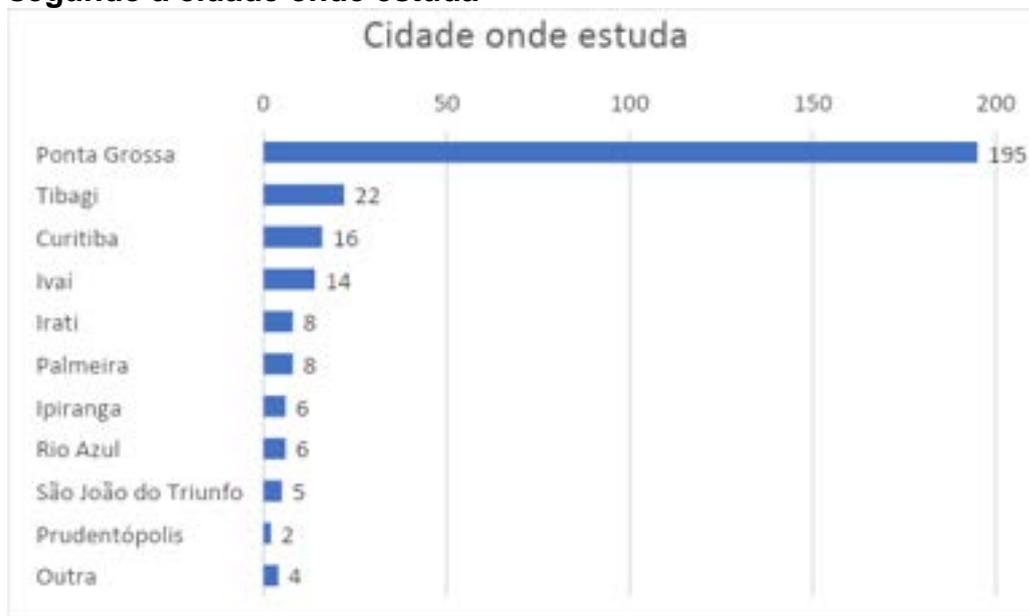
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

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



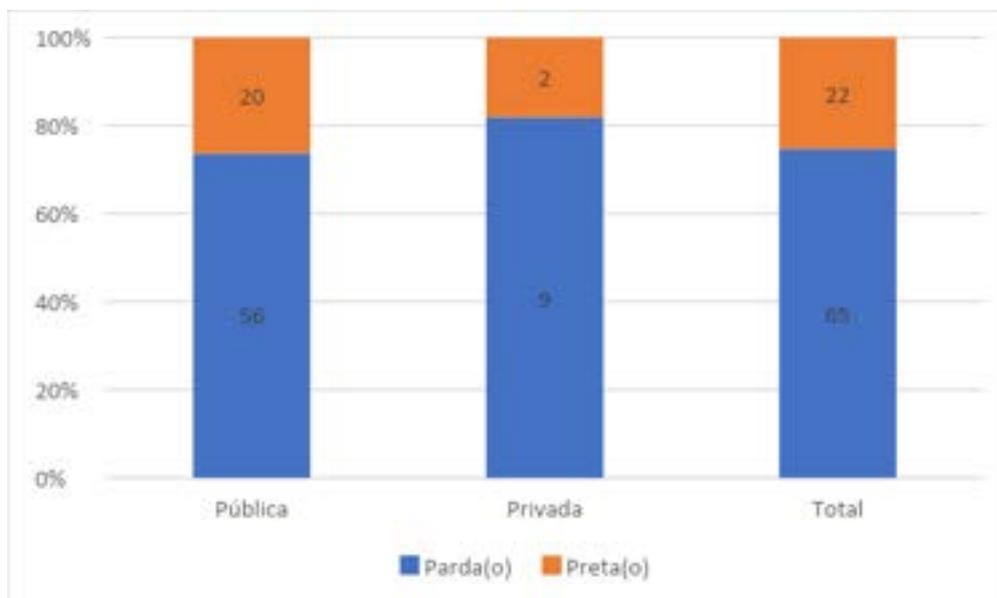
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

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



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

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



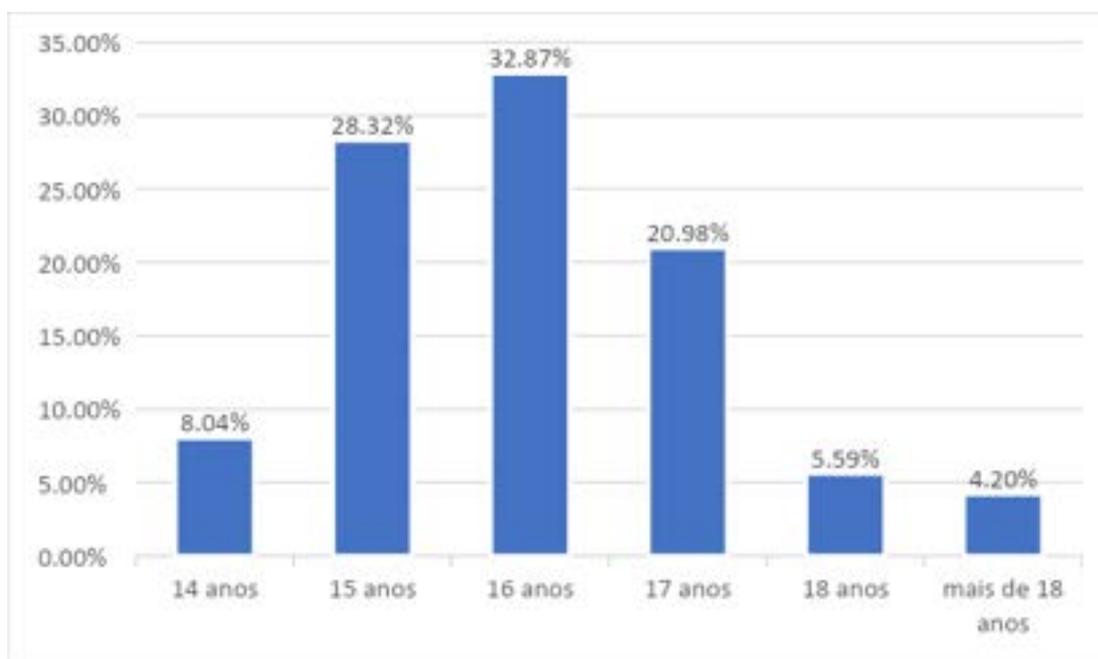
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

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

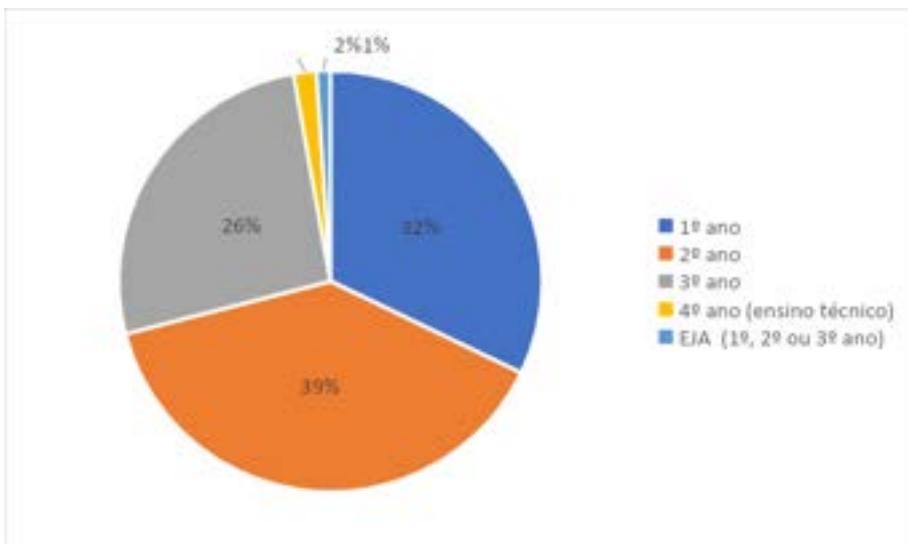
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas e Diversidade (2021)
Dados organizados pela Comissão

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



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas 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:

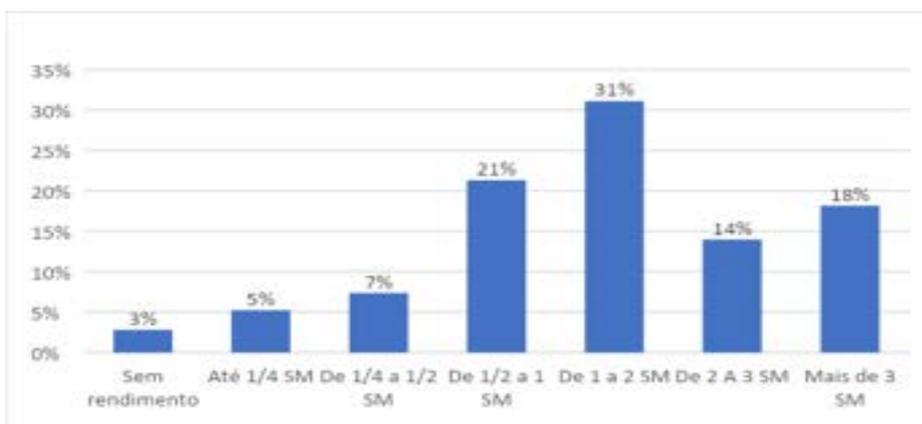
- 9 pessoas têm deficiência visual
- 1 pessoa tem deficiência motora
- 1 pessoas é autista
- 1 pessoas tem deficiência física
- 1 pessoas tem TDAH
- 1 pessoas tem diabetes juvenil hipotireoidismo espectro autista.

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).

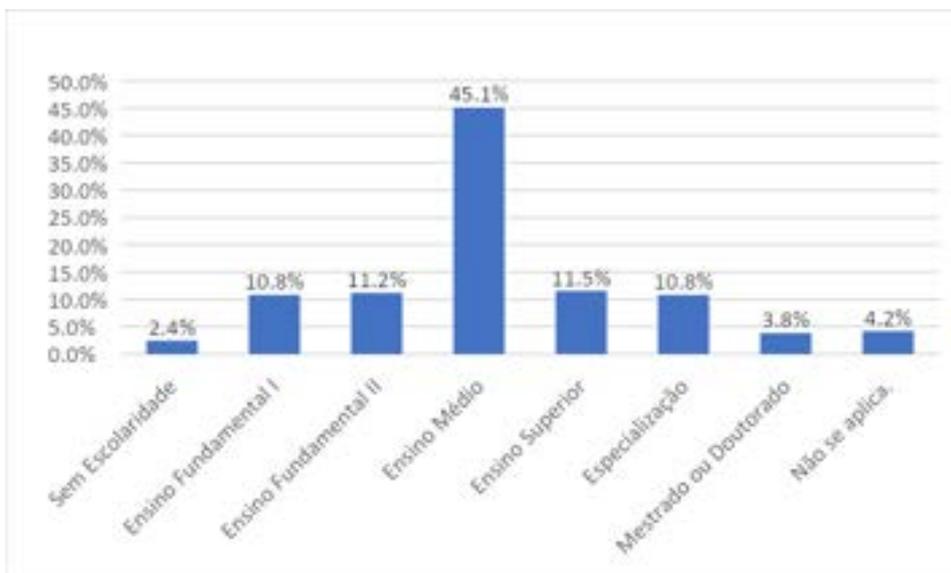
Quanto a residência: afirmam residir com a esposa/esposo/companheiro/companheira/namorada/namorado e as demais um reside com pai e mãe, uma com mãe e irmãos(ãs) e uma com avó/avô.

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



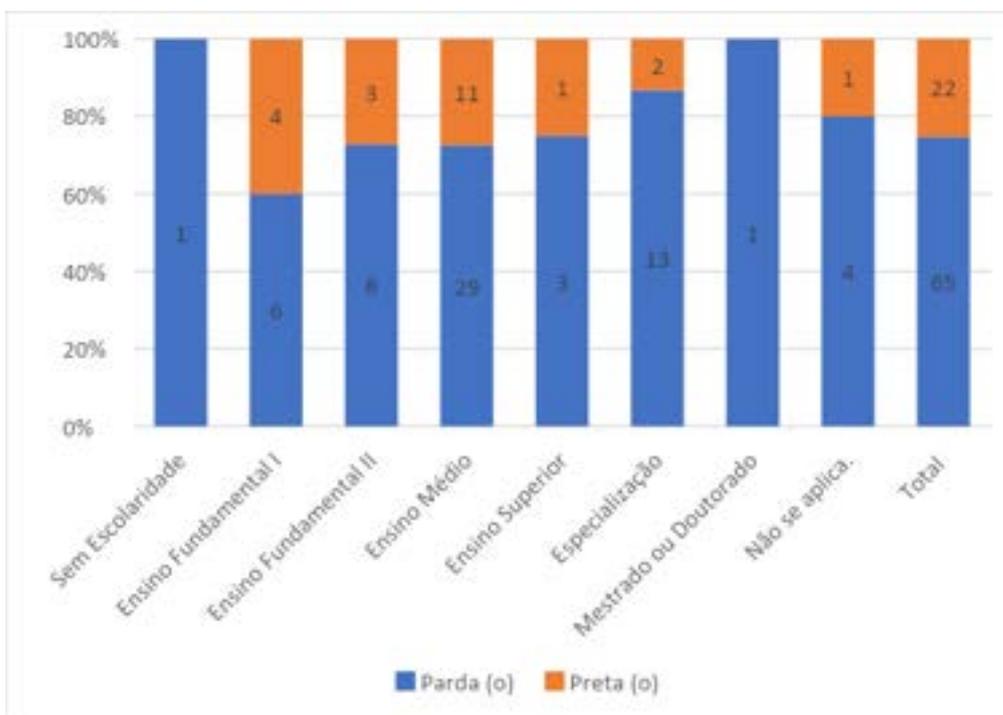
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Gráfico 28: Distribuição de frequências da escolaridade do responsável.



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

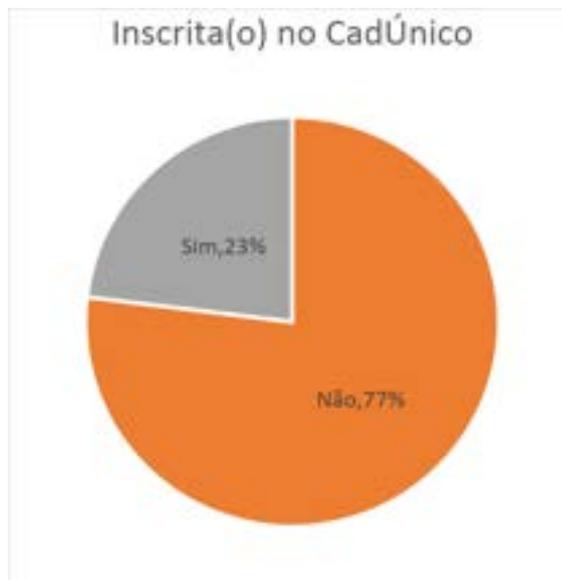
Gráfico 29: Distribuição das pessoas pretas (22) e pardas (65) por escolaridade do responsável.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas 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

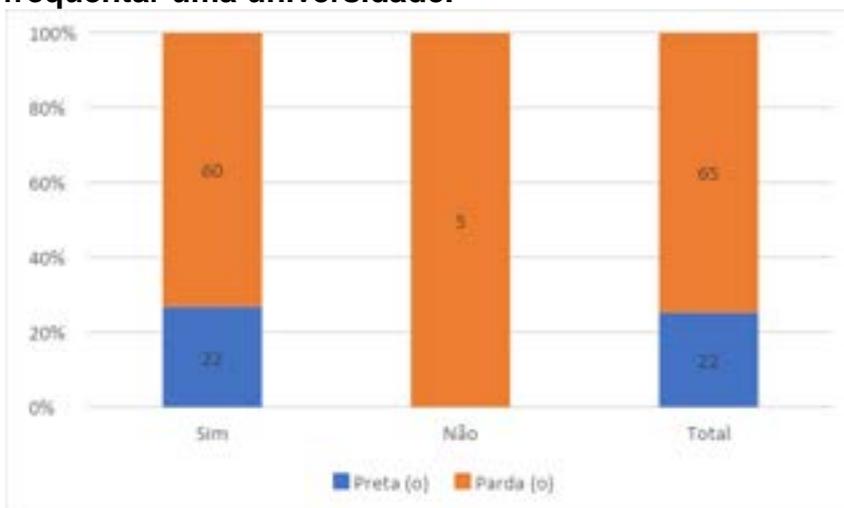
Na questão que se refere ao estudo e trabalho e como o trabalho interfere na permanência na escola obteve-se o seguinte:

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?”

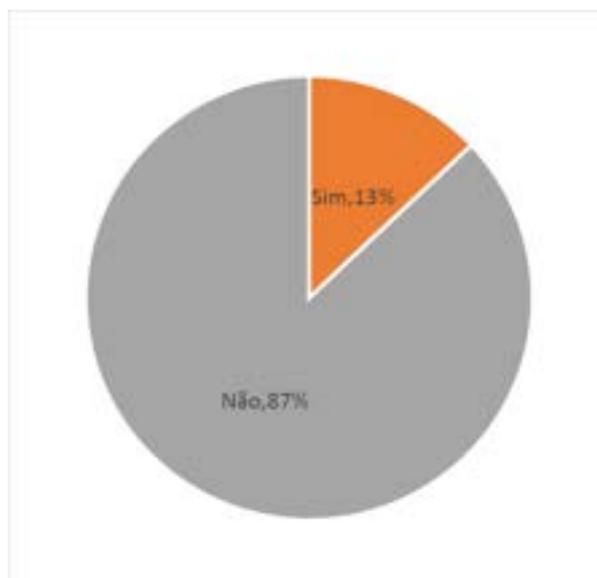
Gráfico 31: Distribuição das pessoas pretas e pardas por interesse em frequentar uma universidade.



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas 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.

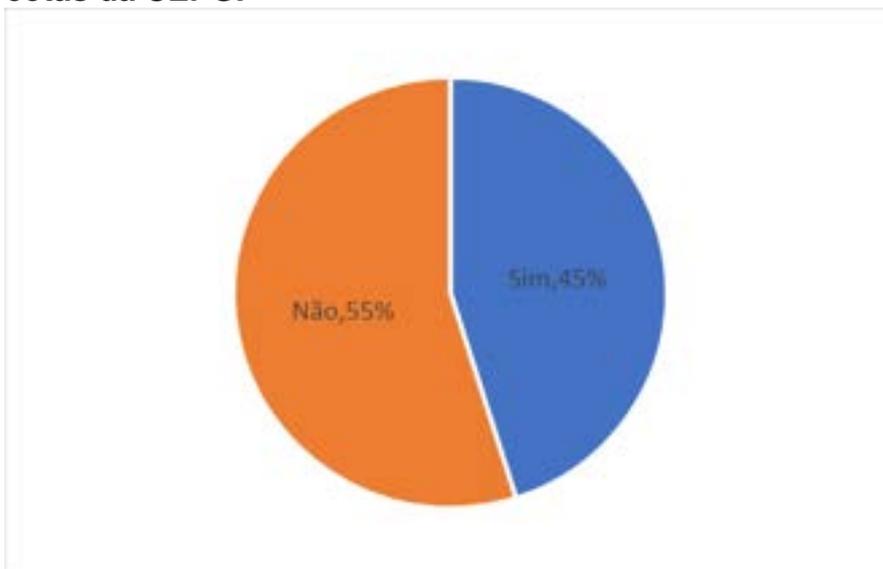


FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
 Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

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

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.



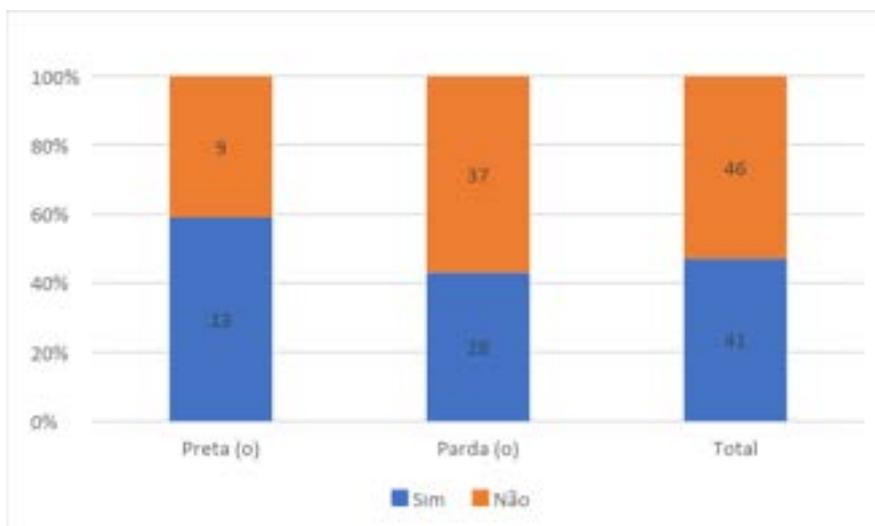
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airtton Kist

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:

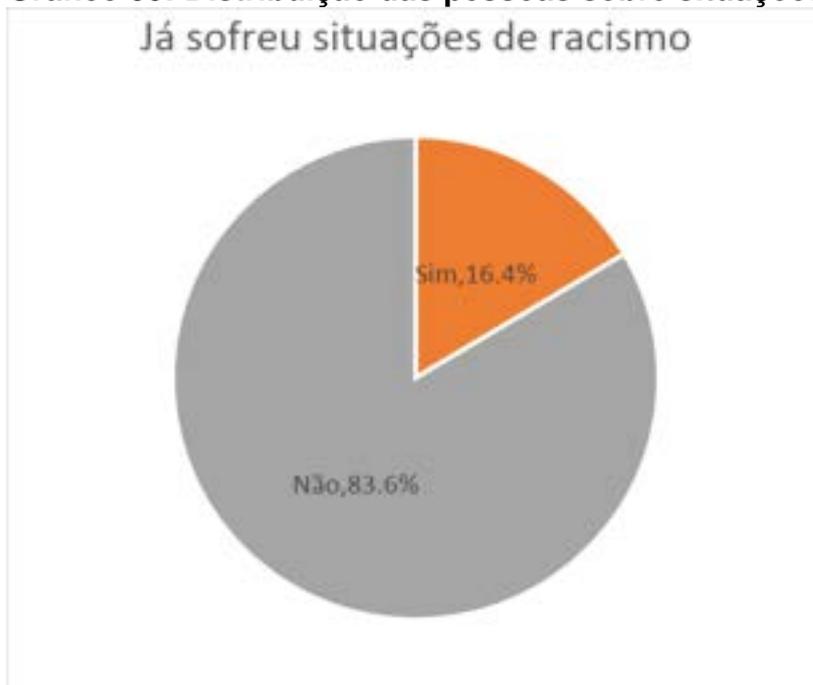
- Jornal, TV, Na escola onde cursou ensino médio, por meio de amigos(as)/parentes.
- Mídias sociais, TV.
- Na escola onde cursou ensino médio, Por meio de amigos(as)/parentes.

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



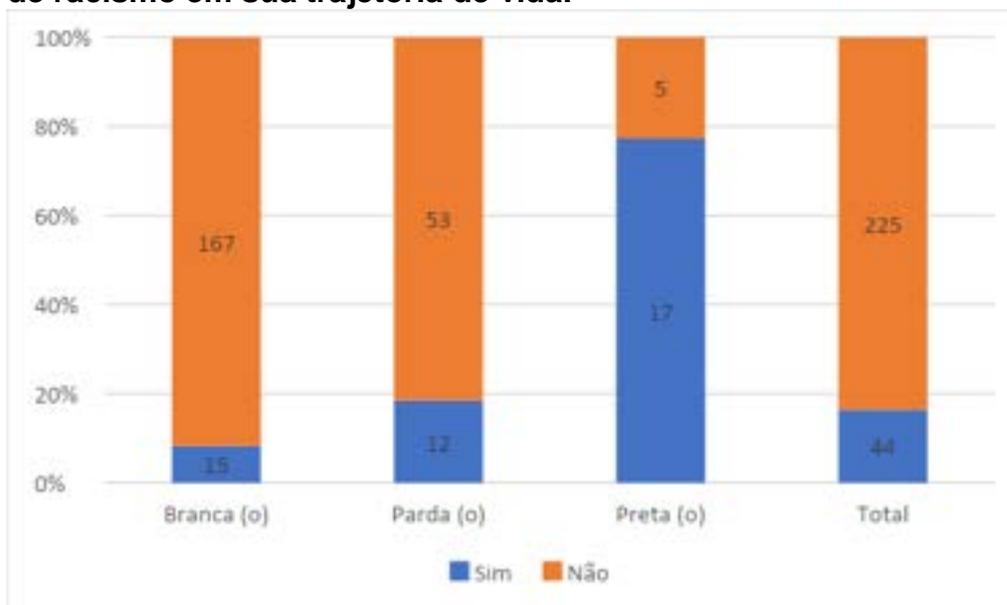
FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade (2021)
Dados organizados pelo profº Drº Airton Kist

Gráfico 35: Distribuição das pessoas sobre situações de racismo.



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

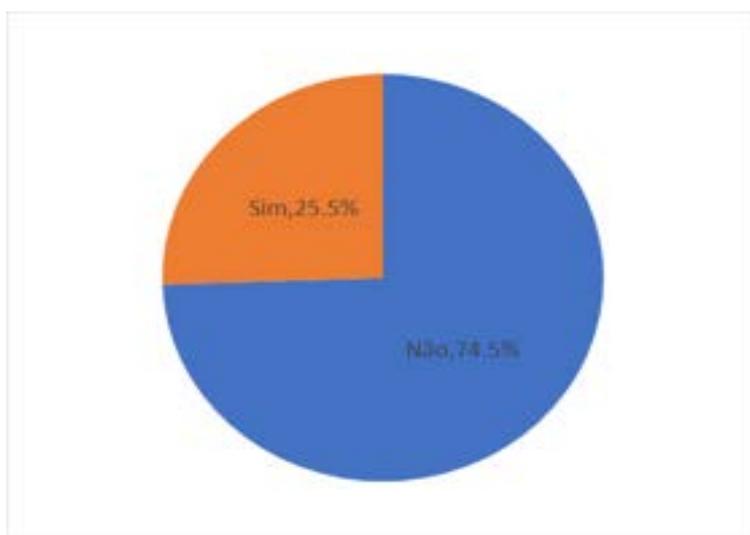
Gráfico 36: Distribuição das pessoas brancas, pardas e pretas por situações de racismo em sua trajetória de vida.



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

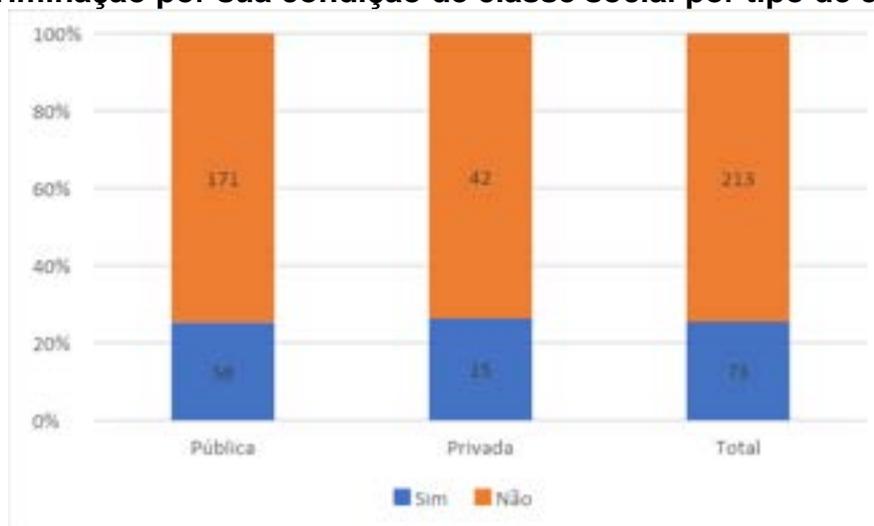
No gráfico 37 apresenta-se as respostas, sobre situações em que ocorreu sofrimento em decorrência de desigualdade ou discriminação por sua condição de classe social.

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



FONTE: PRAE, Diretoria de Ações Afirmitivas 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.

- 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

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

resultado a que se destinam, qual seja: o efetivo incremento da representatividade negra nos espaços de poder.” (p.35) Livia 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) Livia 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) Livia 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) Livia 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) Livia 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

descaminho é causado por improbidade, por omissão. Embora parecido com o sub-item “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.

<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>
--------------------	---	--	--	---

<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.

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.

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

<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 Krainiski – 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 SECIHILA**

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 - SECIHILA 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 SECIHILA. 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 negras 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 dá 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 estabelecem 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 Baptistão - 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 lomara 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 lomara tem esses dados que vocês podem solicitar para a PRAE. A profa Salete leu a pergunta do chat. qual a justifica 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 experiência 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 lone reforço 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 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; 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 Afirmativas 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

DIRETORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DIVERSIDADE

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 sequência 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 Iomara – 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 Iomara – 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 Iomara – 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



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

DESPACHO

À DIREN/PROGRAD,

para atendimento ao solicitado pelo Despacho PROPLAN
0935409.

At.te,



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Willians Jaques
Morais, Pró-reitor de Graduação**, em 28/04/2022, às 11:01, conforme
Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
<https://sei.uepg.br/autenticidade> informando o código verificador
0963597 e o código CRC **7266CCC7**.

22.000017368-9

0963597v3