

POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

- 1. REGISTRO DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL
- 2. CONCEITO DE AÇÕES AFIRMATIVAS
- 3. COTAS NA UEMS
- 4. BANCA DE VERIFICAÇÃO FENOTÍPICA
- 5. COTAS TRANSFORMAM VIDAS

PROFA. DRA. CÍNTIA SANTOS DIALLO
cintia@uems.br

-
- O período mais intenso de entrada de imigrantes brancos se deu entre 1888 e 1900, com aproximadamente 1,5 milhão de imigrantes – em sua maioria de origem italiana. O governo brasileiro subsidiou quase 80% do total dos gastos dos imigrantes que aqui chegaram nesse período. A [Lei nº 28 de 1884](#), aprovada pelo governo paulista, reservou vultosos recursos para atrair imigrantes europeus, bem como terras agriculturáveis de excelente qualidade para compra a prazo, com acesso a crédito barato e condições especiais de pagamento:
 - “**Art. 1.º** : O governo auxiliará os imigrantes da Europa e ilhas dos Açores e Canarias, que se estabelecerem na província de São Paulo, com as seguintes quantias, como indenização de passagem: 70\$000 para os maiores de 12 anos; 35\$000 para os de 7 a 12 e 17\$500 para os de 3 a 7 anos de idade.
 - **Art. 2.º**: O governo dará hospedagem, por 8 dias, na hospedaria dos imigrantes da capital, a todo o imigrante que vier para a província, embora sem destino à lavoura, quer tenha desembarcado no porto de Santos, quer no do Rio de Janeiro, devendo, neste caso, trazer uma guia da inspetoria geral do terras e colonização.
 - **Art. 3.º**: O governo fica autorizado a criar até 5 núcleos coloniais ao lado das estradas de ferro e margem dos rios navegados, nas proximidades dos principais centros agrícolas da província.” (THEODORO, 2005)



AÇÕES AFIRMATIVAS

São ações que visam compensar os negros e outras minorias (...) pela discriminação sofrida no passado, assim devem ser distribuídos recursos sociais como empregos, educação, moradias, etc. de forma tal a promover o objetivo social final da igualdade (Walters, 1995, p. 131).

A denominação geral de uma ampla rede de programas destinados a superar os efeitos da discriminação passada, promover ações compensatórias e, assim, prover oportunidades iguais para grupos que foram historicamente discriminados de forma negativa (Ribeiro, 1997, p. 165)

AÇÕES AFIRMATIVAS

Políticas de combate:

- Discriminação racial, gênero, etnia e outras correlatas

Promoção da igualdade de oportunidades para todos.

- Grupos discriminados passam a competir em igualdades de condições .

Conjunto de ações públicas ou privadas

- São emergenciais e transitórias
- Educação, saúde, mercado de trabalho, cargos políticos

Intenção explícita de mudanças nas relações sociais

- Corrigir efeitos da discriminação, segregação.

AÇÕES AFIRMATIVAS

- Promover a maior diversidade social de grupos sub-representados em certos espaços sociais.
 - Justiça reparatória/compensatória
 - Justiça distributiva
 - Ação Preventiva
(SILVÉRIO, 2003)





- Políticas de Ações Afirmativas/Cotas Raciais
 - Mecanismo de Inclusão da População Negra
 - Acesso ao Ensino Superior
 - Serviços Públicos
 - Efetiva Justiça Redistributiva
 - Desestrutura o poder
 - Abala o *status quo*
 - Perda de privilégios (não de direitos) não se dá sem resistência
 - Ações Judiciais
 - *Afro conveniência ou afro-oportunismo*

Ações Afirmativas na UEMS - GRADUAÇÃO

Desde 2004

- 20 % negros (pretos e pardos)
- 10% para indígenas

Desde 2020

- 10 % Residentes do MS

Desde 2022

- 5% PCD

Ano Letivo – 7340 Matriculados (2021) - DRA

- 1083 Negros/as
- 459 Indígenas
- 293 Residentes MS
- 74 PCD
- 5431 Ampla concorrência



AÇÕES AFIRMATIVA NA PÓS-GRADUAÇÃO - 2018

- 20 % para negros/as
- 10% para indígenas
- 5% para PCD

- Sobrevagas (5%)
 - Quilombolas
 - Transexuais e Travestis



BANCA DE VERIFICAÇÃO FENOTÍPICA

- No que diz respeito as cotas raciais, a UEMS, adotou no decorrer das duas última década diferentes instrumentos de validação da autodeclaração dos/as candidatos/as, **a fim de coibir fraudes e ao mesmo tempo, garantir que as vagas fossem ocupadas de fato pelo público-alvo da ação afirmativa.**
 - Fotos
 - Entrevistas
 - com intuito de analisar suas características fenotípicas, saber o que motivou a opção pelas cotas, quais suas as experiências /vivências em relação ao racismo.



NOVA REGULAMENTAÇÃO

Em setembro de 2020, a Pró-reitoria de Ensino criou com o apoio do Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia – CEPEGRE, um Grupo de Trabalho - GT, composto por servidores/as que tiveram sólida participação nos processos anteriormente citados, com o **objetivo de reformular o regulamento, criar novos procedimentos e métodos para a banca, além de elaborar e desenvolver curso de formação, a fim de adensar os conhecimentos dos membros, sobre as relações étnico-raciais no Brasil e Ações Afirmativas.**



DESAFIOS



- Para além da reformulação do regulamento, procedimentos e metodologias das bancas, foi desafiado a pensar em um modelo que pudesse ser desenvolvido on-line, tendo em vista que naquele momento vivíamos o agravamento da pandemia da COVID-19, que obrigou a Universidade a manter suas atividades on-line até o final de 2021.
- As ações do GT centraram-se na compreensão e adoção de um critério que pudesse balizar o parecer favorável ou não, ao pedido de matrícula do/a candidato/a nas vagas reservadas às cotas raciais, bem como, na construção de procedimentos metodológicos que possibilitassem tal verificação. Para tanto, o GT debruçou-se sobre a literatura, a legislação federal e a experiência de outras Instituições de Ensino Superior.

CONHECIMENTO SOBRE AS RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL



RACISMO
(ALMEIDA,
2018)

PRECONCEITO
DE MARCA
(NOGUEIRA,
2007)

PARDO
(OSÓRIO,
2004)

NEGROS
(SOTERO,
2013).

AÇÕES AFIRMATIVAS NA UEMS

- Ações afirmativas, materializadas na UEMS, por meio das reservas de vagas, reconhecem que negros/as, em decorrência do racismo estrutural, sofrem sucessivos processos de exclusões. Portanto, são imprescindíveis instrumentos de redistribuição de espaços de prestígio e decisão, que visam promover o acesso a bens materiais e simbólicos, assim como, a mobilidade social e econômica de negros/as. (DIALLO, 2023)



- Definiu-se o fenótipo como critério para o deferimento ou não do pedido do/a candidato/a. De acordo com Nogueira (2007), as características fenotípicas (textura do cabelo, formato do nariz e boca, tonalidade da pele) são aquelas que socialmente classificam sujeitos na categoria racial negro (preto e pardo). E historicamente são utilizadas para discriminar e excluir. Inúmeras pesquisas e relatos pessoais revelam o quanto os direitos e as oportunidades têm sido negados às pessoas que negras, no contexto da sociedade estruturalmente racializada na qual vivemos.

CRITÉRIO



DELIBERAÇÃO CE/CEPE-UEMS Nº 324, de 4 de novembro de 2020.

- Ao elaborar a regulamentação, o GT pautou-se pela garantia de acesso ao público-alvo das ações afirmativas/reserva de cotas, ou seja, as pessoas negras de cor parda ou de cor preta. Além deste, outros princípios fundamentam a regulamentação, tais como o respeito à dignidade humana, a garantia a/ao candidata/o ao direito do contraditório e ampla defesa, a padronização e igualdade no tratamento e acesso aos instrumentos de publicização e controle social.



Curso para atuar nas Bancas de Verificação Fenotípica

- O curso organizado pelo Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia – CEPEGRE, Rede de Saberes e Pró-reitora de Ensino teve como objetivo proporcionar um espaço de discussão e aprofundamento dos conhecimentos sobre **racismo, critérios fenotípicos, heteroidentificação, ações afirmativas, relações étnico-raciais**, além de apresentar as normas e legislações que orientam os protocolos/procedimentos relacionadas às Bancas de Verificação Fenotípica da UEMS.



• II CURSO DE FORMAÇÃO PARA ATUAR NAS BANCAS DE VERIFICAÇÃO FENOTÍPICA DA UEMS

Curso para atuar nas Bancas de Verificação Fenotípica

Foram ofertadas duas edições do curso. A primeira em janeiro de 2021 e a segunda em dezembro 2022, no total foram certificadas 246 pessoas.

Os cursos foram desenvolvidos na modalidade on-line com a participação de várias Instituições, dentre elas UFGD, IBGE, UFMT, MNU. Ressaltamos que os cursos contaram com a participação de pessoas de diferentes regiões do país e algumas delas, hoje fazem parte da Comissão de Banca de Banca de Verificação Fenotípica.

A Comissão de membros para atuar na Banca de Verificação Fenotípica, durante o ano letivo de 2023 é reconhecida pela Portaria PROE no 17/2023 e é composta por 59 pessoas

BANCA DE VERIFICAÇÃO O FENOTÍPICA EM MOVIMENTO O

- O modelo de banca orientada pela nova regulamentação teve início em **fevereiro de 2021**, desde então tem recebido para avaliação fenotípica candidatos/a ao ingresso à **graduação, pós-graduação e provimento de cargos públicos**.
- No início de cada ano letivo **é publicada uma portaria com o nome de todas pessoas habilitadas** a atuar como membro e/ou presidente na Banca de Verificação Fenotípica.
- A comissão é composta por **servidores** da UEMS e pessoas **da comunidade externa que realizaram o curso de formação**.
- Além disso, que **tenham aproximação com a temática étnico-racial**, por meio de pesquisas, ensino ou extensão, ou ainda que sejam ativista do movimento negro.

BANCA DE VERIFICAÇÃO FENOTÍPICA EM MOVIMENTO

- Além do presidente, os membros devem observar se o/a candidatos/a possui ou não, características fenotípicas que o (a) identificam como negro(a) (preto/a ou pardo/a), de acordo com o art. 8º, da Deliberação CE – CEPE/UEMS n. 324/2020, o qual estabelece que o Fenótipo define-se como o conjunto de características visíveis do indivíduo, predominantemente, a cor da pele (preta ou parda), a textura do cabelo (crespo ou enrolado) e o formato do rosto (nariz largo e lábios grossos e amarronzados), as quais, combinadas, permitirão validar ou invalidar a condição étnico-racial afirmada pelo candidato autodeclarado negro (preto ou pardo), para fins de ocupação de vaga objeto de cotas ou

Bancas de Verificação Fenotípica

Organizadas 2021 - 2023

Graduação, Pós-graduação, Provimento de cargo

Ano	Bancas Organizadas
2021	63
2022	70
2023	49 até junho

COTAS TRANSFORMAM VIDAS

- Total de diplomados/as de 2007 2023: 1858 egressos/as
- Cursos mais com maior número de matriculados/as por ano: Direito, Enfermagem, Pedagogia e Ciência Biológica
- Curso com maior número de egressos/as : Direito
- Curso menos procurado: Turismo



COTAS TRANSFORMAM VIDAS

- 1ª. Geração da Família a ingressar no Ensino Superior
- Ruptura com ciclos de exclusões
- Mobilidade Social
- Re(construção) da identidade étnica
- Relações Raciais no Brasil
- Acesso ao um conjunto variado de conhecimento
- Deslocamentos





DESAFIOS E SUPERAÇÕES

- Financeiro
- Trabalho
- Racismo Estrutural e Institucional
- Epistemicídio
- Rede de Sociabilidade
Pertencimento: Redes de Saberes, Cepegre
- Apoio familiar, colegas, Servidores da Universidade

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A UEMS mais uma vez se mostrou comprometida com as políticas de ações afirmativas/cotas raciais, ao elaborar/atualizar cuidadosamente uma legislação interna que garante a segurança jurídica do processo e, ao mesmo tempo, assegura o acesso do público-alvo, pessoas negras de cor preta ou de cor parda, às vagas reservadas.
- Entretanto alguns desafios ainda precisam ser superados, como por exemplo, compreender as razões do alto índice de candidatos/as convocados/as que não se apresentam à banca.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- De modo geral o trabalho da banca tem avaliação positiva por parte dos membros que nela atuam, dos/as candidatos/as avaliados/as por ela e pela Pró-reitoria de Ensino.
- Destacamos que o modelo de verificação adotado pela UEMS foi apresentado à várias instituições dentre elas destaca-se a UFGD, UFMS, UFMT e IFSP. Bem como seus/suas membros foram convidados a participar de Bancas em outras instituições.
- Papel fundamental da DIND, Programas de Pós-graduação, Presidentes e Membros

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019
- NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. Tempo social, v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007.
- OSÓRIO, Rafael Guerreiro. O sistema classificatório de “cor ou raça” no IBGE. In: BERNARDINO, Joaze; GALDINO, Daniela. Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- SOTERO, Edilza. Transformações no acesso ao Ensino Superior brasileiro: algumas implicações para os grupos de cor e sexo. In: Marcondes, M. et al. (orgs.). Dossiê Mulheres Negras. v. 1. Brasília: Ipea, 2013, pp. 35-52.
- UEMS. DELIBERAÇÃO CE/CEPE-UEMS Nº 324, de 4 de novembro de 2020.

