

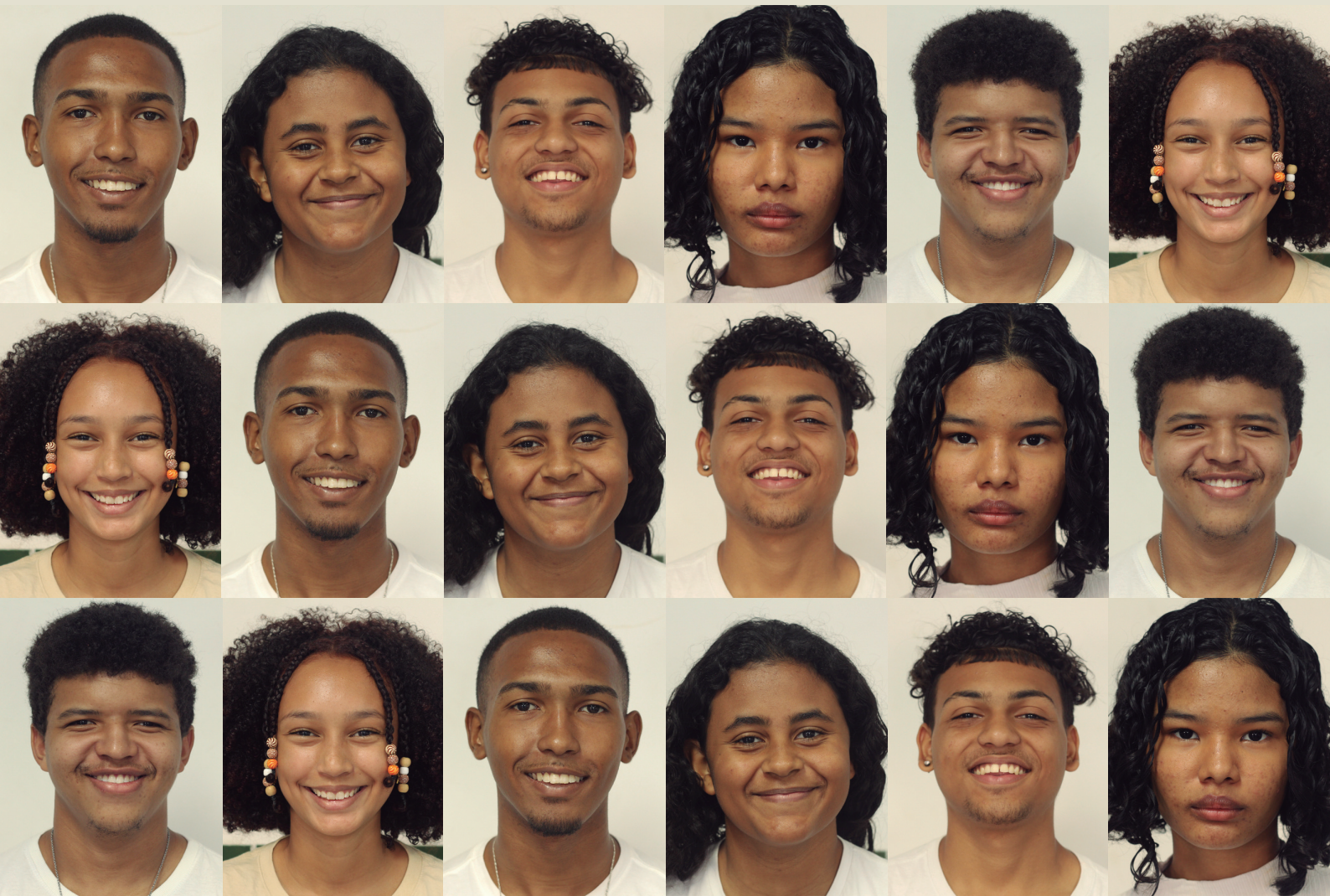
AÇÕES AFIRMATIVAS DA UECE



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO CEARÁ



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA IGUALDADE RACIAL



SUMÁRIO

1. Apresentação
2. O que são ações afirmativas?
3. Quais as ações afirmativas desenvolvidas no estado do Ceará?
4. O sistema de cotas na Uece
5. Algumas questões sobre as cotas raciais e o procedimento de heteroidentificação
6. O NUAPCR
7. Normativas e documentos para aprofundar os conhecimentos
8. Referências

1. APRESENTAÇÃO

As ações afirmativas e, principalmente, sua modalidade de execução por meio das políticas de cotas, são uma das iniciativas mais significativas e debatidas, no século XXI, no que diz respeito à redução das desigualdades sociais e étnico-raciais. Vivenciamos uma nova fase da histórica luta pela democratização do ensino superior, em grande medida, resultante dos avanços gerados pela política de cotas, iniciada no Brasil em 2003.

Embora esse seja um assunto que se expandiu para além dos muros das universidades, ele segue exigindo de toda a sociedade um zelo teórico-metodológico e um aprofundamento sobre o debate, tendo em vista tratarem-se de desigualdades e discriminações que foram ignoradas e silenciadas por séculos.

Esta cartilha aborda como tema central as ações afirmativas e seu desenvolvimento na Universidade Estadual do Ceará (Uece). Nela você encontrará o histórico, as normativas regulamentadoras, os principais conceitos para sua compreensão, bem como o procedimento de heteroidentificação, entendido como mecanismo de controle social necessário para sua efetivação. Nesse sentido, este material se volta à toda a comunidade acadêmica (discentes, docentes, técnicos e aos candidatos dos processos seletivos da Uece).

Diante disso, convidamos vocês a conhecerem um pouco mais o assunto, esclarecendo dúvidas e desmistificando algumas questões. Boa leitura!



2. O QUE SÃO AÇÕES AFIRMATIVAS?

A formulação e a implementação das políticas de ações afirmativas são frutos das reivindicações dos movimentos sociais negros no Brasil e datam desde o início de sua atuação; contudo, foi somente a partir da participação do Brasil na 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, organizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), ocorrida em Durban, na África do Sul, no ano de 2001, que o país passou a implantá-las (Santos, 2018).

A literatura especializada, ao abordar as diferentes políticas públicas de combate ao racismo e de redução das desigualdades raciais desenvolvidas no Brasil, destaca pelo menos três abordagens principais:

Políticas repressivas	Têm como objetivo enfrentar a discriminação por meio da aplicação da legislação criminal existente.
Políticas de valorização ou valorativas	Reconhecem e promovem a diversidade étnico-racial presente na sociedade brasileira, bem como possibilitam a educação antirracista.
Políticas de ações afirmativas	Visam mitigar os efeitos da discriminação proporcionando oportunidades de acesso aos grupos marginalizados, com o intuito de ampliar sua participação nos diversos setores sociais dos quais são excluídos devido à discriminação.

Fonte: (Santos; Silveira, 2010).

Em síntese, as políticas de ações afirmativas foram pensadas a partir do amadurecimento no âmbito das formulações internacionais sobre os direitos humanos, que reconheceram a distância entre a igualdade abstrata (prevista em leis e princípios jurídicos) e a igualdade material (que se materializa na vida de cada pessoa em seu cotidiano).

Essas ações se expandiram em diferentes iniciativas voltadas a diversos grupos da população que também são diretamente prejudicados por elementos de opressão como o racismo, o machismo, a lgbtfobia e o capacitismo, e que interferem diretamente na garantia de direitos fundamentais.

De acordo com o ex-ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Joaquim Barbosa Gomes, são:



Fonte: valor.globo.com

[...] políticas públicas e privadas [...] concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por meio o silêncio e a omissão institucional que também são formas de impedir o avanço da lei. Tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (Gomes, 2007, p. 55).

Diante desse contexto, as ações afirmativas foram identificadas como **estratégias necessárias para uma aproximação eficaz na concretização** dos princípios elaborados no arcabouço jurídico nacional e internacional.

Alguns exemplos de ações afirmativas:

- Aumento da participação dos grupos discriminados em determinadas áreas de emprego ou no acesso à educação por meio de cotas;
- Concessão de bolsas de estudo;
- Prioridade em empréstimos e contratos públicos;
- Bonificação em processos seletivos para ascensão funcional em locais de trabalho;
- Medidas de proteção diferenciada para grupos ameaçados;
- Incentivo financeiro específico nos fundos partidários para candidaturas, dentre outras.



Alguns termos importantes no âmbito do ensino superior federal:

Cotas	Vagas reservadas no ensino superior para estudantes de escola pública, pessoas de baixa renda, pretos, pardos, indígenas, pessoas com deficiência e quilombolas.
Programa Universidade Para Todos (Prouni):	Concede bolsas de estudo para estudantes com baixa renda cursarem a graduação em Instituições de Ensino Superior (IES) particulares.
Fundo de Financiamento Estudantil (Fies):	Realiza financiamentos para estudantes que ingressam em instituições de ensino privadas a juros baixos e com prazo amplo para início do pagamento.
Exame Nacional do Ensino Médio (Enem):	Ao participarem do Enem, os/as candidatos/as podem utilizar as notas para concorrer às cotas, se inscrever nas bolsas do Prouni e financiar os estudos pelo Fies, bem como para concorrer a uma vaga nas universidades públicas federais por meio do Sistema de Seleção Unificada (SiSu).

Fonte: Ministério da Educação¹



¹ Disponível em: <https://accessunico.mec.gov.br/programas>

3. AS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ESTADO DO CEARÁ

O estado do Ceará é caracterizado por uma grande diversidade em sua população. Conforme dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022, sua população é composta por 51,6% de mulheres, 48,4% de homens, 71% de pessoas negras (pretas e pardas) e 27,9% de pessoas brancas. Além disso, estão presentes os povos indígenas, que atualmente somam aproximadamente 40 mil pessoas. O Ceará também abriga diversos povos e comunidades tradicionais, dos quais 23.994 são quilombolas. Dentro dessa rica diversidade cultural, encontram-se ainda os povos de terreiro, vinculados às comunidades religiosas de matriz africana e afro-brasileira, e os povos ciganos, uma população majoritariamente nômade, com origem indiana e uma língua comum, que são conhecidos pela sua musicalidade e estilo de vida em sua maioria como nômade, mas também podem ser seminômades ou sedentários, além disso, são divididos em três etnias: rom, sinti e calon e detém de uma língua em comum, chamada *Chibi*.

A diversidade presente no estado exige das instituições estaduais de ensino superior, como a Uece, respostas adequadas que atendam às necessidades de sua população, considerando que são pessoas cuja existência é determinada por questões complexas, como a classe social, a identidade de gênero, o pertencimento étnico e racial, ou algum impedimento físico, sensorial ou mental que possam ter.

Nesse sentido, tanto no âmbito federal quanto no âmbito estadual, a partir das demandas apresentadas pelos grupos discriminados e diante dos dados de desigualdades e violências, importantes iniciativas para a implementação de ações afirmativas foram tomadas. Dentre elas, destacam-se os sistemas de cotas ou de reserva de vagas nas instituições de ensino superior do país. As primeiras experiências datam de 2003 e 2004 nos estados do Rio de Janeiro, Mato Grosso, Bahia e no Distrito Federal. Até que no ano de 2012 foi aprovada, em âmbito federal, a lei nº 12.711, que ficou conhecida como Lei de Cotas [Santos, 2018].





Com isso, a forma de realizar o processo seletivo dos/as discentes nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) passou por algumas alterações. Foi definido que 50% de todas as vagas nas IFES, obrigatoriamente, seriam reservadas para estudantes oriundos de escolas públicas. Metade dessas vagas são para pessoas de baixa renda e a outra metade para estudantes independente de renda.

Dentro dessa divisão aplicam-se ainda reservas de vagas para pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência.



Em 2014, outra importante normativa federal entrou em vigor, a Lei 12.990, que estabeleceu a reserva de 20% das vagas ofertadas em concursos públicos para pessoas negras.



Na mesma direção, o estado do Ceará também tem dado passos importantes que dialogam com as ações de âmbito federal. Destacam-se as mudanças mais recentes, realizadas no ano de 2023, na estrutura da administração estadual, que resultaram na instituição das Secretarias da Igualdade Racial, dos Direitos Humanos, das Mulheres, dos Povos Indígenas e da Diversidade. Apesar de o estado já possuir órgãos direcionados a essas áreas, inicialmente estruturados em coordenadorias vinculadas ao Gabinete do Governador, essa mudança é significativa no sentido de possibilitar maior investimento em recursos, visibilidade e autonomia. [Ceará, 2023]

Além das mudanças estruturais na administração central, **destacamos ainda ações afirmativas muito importantes desenvolvidas no Ceará:**

- Instituição do sistema de cotas nas Instituições de Ensino Superior (IES) do estado do Ceará [\[Lei nº 16.197/2017\]](#);

- Criação do selo Igualdade Racial para promoção de ações afirmativas de igualdade racial no âmbito da iniciativa privada, no estado do Ceará [\[Lei nº 18.455/2023\]](#);

- Investimento e fomento à cultura por meio de cotas, editais específicos e bônus de pontuação para candidatos/as negros/as, quilombolas, indígenas, com deficiência, povos e comunidades tradicionais [\[Lei nº 18.012/2022\]](#);

- Instituição da reserva de vagas para candidatos negros em concursos públicos destinados ao provimento de cargos ou empregos no âmbito dos órgãos e das entidades do poder executivo estadual [\[Lei nº 17.432/2021\]](#).

4. COMO FUNCIONA O SISTEMA DE COTAS NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ?

O sistema de cotas para ingresso de discentes na Universidade Estadual do Ceará, no âmbito do ensino de graduação, foi regulamentado pela Lei Estadual nº 16.197 em 2017. Seu objetivo principal é promover a democratização do ingresso nas universidades e demais Instituições de Ensino Superior (IES) estaduais. De acordo com a lei citada, o público atendido pelas cotas abrange o seguinte perfil:

Tipos de cotas	Crítérios
Cotas sociais	Candidatos/as que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas, municipais ou estaduais e que apresentaram renda de até 1,5 salário mínimo por pessoa da família.
Cotas para pretos, pardos e indígenas (Cota PPI)	Candidatos/as que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas, municipais ou estaduais e que apresentaram renda de até 1,5 salário mínimo por pessoa da família, bem como se autodeclaram pretos, pardos e indígenas.
Cotas para pessoas com deficiência (Cota PcD)	Pessoas com deficiência independente de renda ou origem escolar.



A distribuição das vagas para cotas ocorre da seguinte forma:

São reservadas, do total de vagas por turno e curso, 50% para dois grupos de cotas:

- 1) Cotistas pretos, pardos e indígenas; e
- 2) Cotistas sociais.

Dentro desses 50%, a distribuição de vagas ocorre da seguinte forma:

- 1) Para os/as autodeclarados/as pretos, pardos ou indígenas (cota PPI): o percentual deve ser correspondente aos da população cearense preta, parda e indígena, de acordo com o último censo do IBGE;
- 2) Para os/as que cursaram o ensino médio em escola pública e que possuem renda de até 1,5 salário mínimo independente da identificação étnico-racial (pretos, pardos ou indígenas), o percentual aplicado deve ser o resultado dos 50% das vagas menos os percentuais reservados ao grupo dos pretos, pardos e indígenas.

Nos outros 50% restantes das vagas, são reservados ainda o percentual de, no mínimo, 3% das vagas para pessoas com deficiência, independente de renda ou pertencimento étnico-racial.

As demais vagas, não destinadas às cotas para pretos, pardos, indígenas, social e com deficiência, são destinadas à ampla concorrência (AC).

Passos importantes para o ingresso por meio das vagas reservadas:

Passo 1: No ato da inscrição para o vestibular, os/as candidatos/as devem registrar para qual modalidade de cotas desejam concorrer, verificando com atenção no edital quais os critérios e se atendem a eles.

Passo 2: Todos os/as candidatos às cotas sociais, de pretos, pardos e indígenas e para pessoas com deficiência precisam apresentar documentos específicos para comprovação de que atendem aos critérios exigidos para ingressarem como cotistas:

- a) No caso das comprovações de renda, os editais dos vestibulares indicam uma lista de opções de documentos que podem ser utilizados para comprovar a renda familiar do candidato e que devem ser inseridos no ato da inscrição;
- b) Para as comprovações de origem escolar pública, os/as candidatos e candidatas, também no ato da inscrição, devem apresentar histórico escolar expedido por instituição de ensino reconhecida por órgão oficial competente;
- c) Para aqueles candidatos às cotas para pessoas com deficiência, é necessário providenciar o atestado médico original, ou fotocópia, atestando a espécie e o grau ou o nível de deficiência;
- d) Para os cotistas indígenas é necessário o envio da autodeclaração de pertencimento étnico-racial ou documento comprobatório emitido por liderança indígena.

IMPORTANTE!

Todas as documentações comprobatórias de renda, origem escolar e autodeclarações são verificadas para validação do/a candidato/a como cotista e, em alguns casos, é necessária a realização dos seguintes procedimentos:

Perícia médica: para as solicitações dos/as candidatos/as com deficiência é realizada uma perícia médica, que analisa os atestados e/ou laudos médicos apresentados e que pode ainda convocar os/as candidatos/as para uma avaliação de forma presencial ou remota.

Heteroidentificação racial: para as solicitações dos/as candidatos pretos/as e pardos/as é realizado um procedimento de verificação denominado Heteroidentificação, que ocorre de forma presencial, e tem como propósito garantir que a autodeclaração racial do/a candidato/a esteja de acordo com as suas características fenotípicas².

Uma das situações que mais geram dúvidas sobre as cotas nos vestibulares e concursos são as vagas para pretos e pardos e o procedimento de heteroidentificação racial, por isso preparamos uma seção especial com informações sobre ele para você. Veja a seguir!



² O conceito de traços fenotípicos ou fenótipos tem relação com as características externas, morfológicas, fisiológicas dos indivíduos, ou seja, são aspectos visíveis que definem a aparência das pessoas. Essas características físicas são resultantes da interação com o meio e de seu conjunto de genes (genótipo).

5. ALGUMAS QUESTÕES PARA ENTENDER AS COTAS RACIAIS E O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO



Existe apenas uma única raça humana?

Sim. O termo raça foi usado inicialmente para classificar e hierarquizar plantas e animais. Somente a partir do século XVI é que essa palavra começou a ser utilizada para categorizar os seres humanos. Com o tempo, essas classificações ganharam relevância, especialmente durante a expansão econômica e territorial de alguns países europeus. Com o objetivo de justificar a expansão mercantilista, foi difundida a ideia de que existiam raças diferentes entre os seres humanos, algumas superiores e outras inferiores. A raça superior seria a branca, e as inferiores seriam compostas pelas pessoas não brancas; foi dessa noção que se formulou o racismo (Munanga, 2004).

Nesse contexto, todos os povos não brancos foram descritos de forma negativa, como imorais, violentos e pouco inteligentes, e, por esse motivo, deveriam ser domesticados.

Dessa forma, a classificação de seres humanos com base em características físicas (como cor da pele, textura do cabelo e ângulo facial) e culturais foi usada para fortalecer o colonialismo europeu e justificar a exploração, destruição e morte de povos na África, Ásia, Oceania e Américas, incluindo o Brasil.

Com o passar do tempo, essa visão começou a ser questionada. No século XX, estudos de antropologia e biologia desmentiram as teorias do racismo científico, que alegavam existirem diferenças biológicas ou culturais que justificassem a inferiorização de certos grupos humanos em relação a outros. Esses estudos provaram que a única raça existente é a raça humana. Contudo, o racismo não desapareceu; as ideias e desigualdades geradas por essa hierarquização ainda persistem, exigindo ações, denúncias e lutas sociais para sua desconstrução (Munanga, 2004).

Qual o significado e o motivo de utilizarmos o termo raça atualmente?

Como vimos, o conceito clássico de raça foi invalidado cientificamente. No entanto, ao analisarmos legislações como as políticas de ações afirmativas, ainda nos deparamos com sua utilização.

Isso se deve ao fato de que, embora biologicamente insustentável, a ideia de que um grupo de pessoas (brancos/as) é superior a outro (não brancos/as) ainda influencia o comportamento social e garante a manutenção da estrutura do racismo no cotidiano das nossas relações sociais. Esse fato faz com que as esferas jurídica, política e econômica continuem a perpetuar desigualdades raciais.

Portanto, mesmo sem base biológica, a ideia de raça persiste socialmente e é uma concepção relevante para entendermos o funcionamento da nossa sociedade. Seu uso atual se dá fora da perspectiva biologizante, a partir de um entendimento sociológico de raça, que nos permite compreender como o racismo se formulou e persiste, e pensar em como podemos enfrentá-lo e valorizar nossa diversidade humana.



O que significa o termo etnia?

Outro termo comumente encontrado nas legislações que tratam das ações afirmativas é o de etnia. O conceito refere-se ao aspecto cultural dos povos e, embora frequentemente apareça conectado ao conceito de raça, eles não são sinônimos.

Os grupos étnicos correspondem a diferentes segmentos de um povo que possuem formas próprias de ser, existir, sentir, acreditar (visão de mundo) e sobreviver. Por exemplo, no Brasil, os povos indígenas compreendem várias etnias. Esses grupos étnicos possuem afinidades linguísticas, culturais e genéticas e reivindicam respeito à sua estrutura política, social e ao seu território (Santos; Silveira, 2010).

Como o racismo se manifesta na nossa sociedade?

Podemos entender o racismo como um elemento ideológico, construído ao longo de séculos, que passou a influenciar diretamente a forma como nos organizamos socialmente. Ele opera proporcionando privilégios ao grupo populacional visto socialmente como branco e impondo maiores obstáculos ao desenvolvimento dos grupos considerados socialmente como não brancos.

Não se trata de um problema simples, pois não é uma anomalia, mas sim um mecanismo eficiente, sofisticado e necessário para validar a exploração e assegurar a distribuição das riquezas que produzimos para pequenos grupos privilegiados. Por isso, não podemos resumir-lo a um problema psicológico ou interpessoal.

É importante ainda compreender que o racismo, apesar de ser estrutural, ou seja, atravessar todas as esferas da sociedade, se manifesta no nosso cotidiano, tanto por meio das instituições quanto de forma individual nas esferas de convivência privada (Almeida, 2018).

O Brasil possui alguma particularidade sobre a forma como o racismo se manifesta?

Sim. No Brasil, temos algumas particularidades que têm relação direta com nossa formação histórica; duas delas são de grande importância para entendermos o modelo de cotas raciais adotado por nossas instituições.

Racismo sem agente ou silencioso:

Temos um racismo que, em muitos casos, ocorre de forma velada, em que a pessoa, grupo ou instituição que o pratica argumenta não se tratar de uma prática racista. Escondendo-se em justificativas distorcidas, afirmam, por exemplo, que foi apenas uma brincadeira ou, no caso dos xingamentos e agressões físicas, que ocorreu no calor do momento, mas que nada tem a ver com a raça ou etnia das pessoas que sofreram o ataque. Algumas dessas pessoas até reconhecem a existência do racismo, mas não admitem que o reproduzem.

Racismo de marca:

No dia a dia das relações pessoais ou institucionais, são os traços fenotípicos que uma pessoa apresenta que a fazem ser vista socialmente como uma pessoa negra e, consequentemente, sujeita a sofrer discriminação racial (Nogueira, 2007). Quanto mais características físicas identificadas como de pessoas negras (cor da pele, textura do cabelo, traços da fisionomia), maior a probabilidade de ser discriminado/a. Por esse motivo, medidas que responsabilizam pessoas e instituições que praticam o racismo e que incentivam a desconstrução desse preconceito e o respeito à diversidade são extremamente relevantes para alcançarmos mudanças reais.



Se a maioria da população pobre é negra, por que estabelecer cotas específicas para pessoas negras e não cotas exclusivamente por critério de renda?

Entre as conquistas dos Movimentos Negros durante o período de redemocratização, que se materializaram na Constituição Federal de 1988, destacam-se o posicionamento de repúdio ao racismo e a defesa da pluralidade pelo Estado brasileiro. O racismo foi definido como crime inafiançável e imprescritível, o que representou um grande marco. Além disso, a universalização do acesso às políticas sociais, que, via de regra, não atingia grandes contingentes da população pobre, composta majoritariamente por pessoas negras, também foi um grande avanço.

No entanto, mesmo com a universalização do acesso às políticas sociais, as mudanças na condição de vida da população negra foram limitadas. Em alguns casos, as desigualdades até se aprofundaram. Um exemplo disso é a disparidade no ensino superior. Em 2001, negros/as representavam apenas 22% dos/as estudantes matriculados/as em instituições de ensino superior públicas e privadas, enquanto os/as brancos/as compunham 78% desse grupo. Esses números são desproporcionais quando comparados ao índice demográfico da época, que mostrava que 44% da população brasileira se autodeclarava preta ou parda (Silva, 2020).

Portanto, mesmo com o reconhecimento do racismo na Constituição Federal e a implementação de políticas sociais universais, a discriminação racial continua a influenciar fortemente o acesso ao trabalho digno, à saúde, à educação de qualidade, entre outros direitos básicos. Diante da insuficiência das políticas universais, foram necessárias políticas específicas voltadas à promoção da igualdade racial (Jaccoud, 2009). Essas políticas foram desenvolvidas para enfrentar problemas que as políticas universalistas não conseguiam resolver sozinhas, demandando ações que combatessem diretamente o racismo.

As políticas de ação afirmativa, assim como outras políticas de promoção da igualdade racial, são complementares às políticas universalistas, visto que as opressões impedem até mesmo que a população negra consiga acessar serviços públicos universais. Por isso, foram concebidas para serem implementadas de forma transversal, ou seja, sua efetividade depende de uma atuação integrada entre diferentes políticas setoriais, como educação, segurança pública e saúde.

Quem são as pessoas pretas e pardas beneficiárias das políticas de cotas?

As cotas raciais destinam-se a pessoas negras e indígenas. O grupo denominado “pessoas negras”; inclui pretos e pardos; essa junção acompanha a classificação atual utilizada no nosso recenseamento realizado pelo IBGE, mas não se restringe a ele.

Atualmente, o recenseamento oficial do IBGE utiliza as classificações: branca, preta, parda, amarela e indígena. Para analisar os dados em relação a desigualdades, acesso a serviços e políticas públicas, o Instituto considera como negros/as aqueles que se autoafirmam pretos/as e pardos/as.

Para as políticas de cotas, essa classificação se conecta, então, aos estudos e pesquisas que explicam a complexidade das relações raciais brasileiras. Como vimos, a identificação de quem são as pessoas negras no país está ligada à forma racializada como nos relacionamos em sociedade. Determinadas características físicas são associadas a estereótipos que podem gerar exclusão ou privilégios sociais. Nesse caso, pessoas que possuem traços físicos indicando conexão com a ancestralidade africana são vistas socialmente como pessoas negras e apresentam maior probabilidade de sofrer exclusão social e violação de direitos.

Então, considerando que o racismo brasileiro é de marca, para o sistema de cotas, as pessoas beneficiárias são aquelas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme a classificação do IBGE, e que apresentam aspectos fenotípicos que permitem que sejam vistas socialmente como pessoas negras.



O que é a autodeclaração racial?

A autodeclaração racial é o processo pelo qual uma pessoa identifica e declara a terceiros sua própria raça social, com base em critérios pessoais, culturais e sociais.

Para o acesso às políticas de ação afirmativa, esse ato é especialmente relevante. A autodeclaração é baseada na percepção individual e não exige comprovação documental. Contudo, para situações como o usufruto de vagas reservadas em vestibulares e concursos públicos, é realizado um procedimento complementar de verificação para confirmar a coerência da declaração em relação às características fenotípicas da pessoa.

O que é o procedimento de heteroidentificação?

A palavra heteroidentificação é formada pelo prefixo grego *hetero*, que significa *outro*. Dessa forma, heteroidentificação refere-se à identificação feita por outra pessoa, em contraste com a autoidentificação, onde *auto* significa *si mesmo*, como ocorre na autodeclaração.

No caso da política de cotas, a utilização do procedimento de heteroidentificação foi adotada como complementar à autodeclaração, com o objetivo de assegurar que o acesso seja realmente concedido àqueles/as a quem a política se destina. Seu propósito é garantir que a autodeclaração racial esteja de acordo com as características fenotípicas da pessoa, assegurando a correta aplicação das políticas de ação afirmativa e evitando fraudes.

Assim, o procedimento é realizado por uma comissão composta por pessoas treinadas para identificar, de forma externa, os traços fenotípicos associados a pessoas negras, como cor da pele, textura do cabelo, formato do nariz e outros aspectos físicos.

O fato de uma pessoa não ter sua autodeclaração validada no procedimento de heteroidentificação significa apenas que ela não apresenta o perfil necessário para atendimento pela política de cotas, mas não invalida sua subjetividade, história ou percepções individuais.

O que as comissões de heteroidentificação avaliam e o que elas não avaliam?

O que a comissão avalia: o foco da comissão é exclusivamente nos aspectos físicos que podem ser observados.

O que a comissão não avalia: origem familiar ou história de vida - a comissão não investiga ou leva em conta a ascendência familiar.

Classe social ou condição econômica: aspectos socioeconômicos não são considerados no procedimento de heteroidentificação. Eles podem ser analisados por outra comissão, caso os/as candidatos/as estejam inscritos para cotas por critério de renda além do racial.

Comportamento ou características culturais: a maneira como a pessoa se veste, fala ou age, ou seu envolvimento com práticas culturais, não é avaliado.

Documentos de identificação anteriores: certidões de nascimento e outros documentos que constem a identificação racial do candidato não são válidos.

A regulamentação do procedimento de heteroidentificação racial pode ser encontrada na Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais; e na Portaria SGP/SEDGG/ME nº 14.635, de 14 de dezembro de 2021, que altera a Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018. Além disso, a Universidade Estadual do Ceará possui regulamentação própria, a Resolução nº 1657/CONSU, de 1º de abril de 2021, que institui as instâncias e os procedimentos de heteroidentificação.

6. O NÚCLEO DE ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE COTAS ÉTNICO- RACIAIS DA UECE (NUAPCR)

A Universidade Estadual do Ceará conta com um importante órgão de assessoramento, o Núcleo de Acompanhamento da Política de Cotas Étnico-raciais da Uece (NUAPCR).

Trata-se de um órgão vinculado à Reitoria da Funece/Uece que coordena as Comissões de Heteroidentificação (CHET/Uece) nos vestibulares, seleções públicas e concursos, que são compostas por representantes da comunidade acadêmica e externa, respeitando a diversidade de gênero e étnico-racial.

Essas comissões têm a função de verificar e validar as autodeclarações de candidatos e são compostas por membros de diferentes áreas da universidade, incluindo representantes docentes, técnico-administrativos, estudantes e membros da comunidade externa [RES. nº 1657/CONSU].

Além de coordenar as comissões, o NUAPCR/Uece também é responsável por:

1. Informar os candidatos sobre os protocolos e procedimentos de autodeclaração;
2. Coordenar e executar cursos, oficinas e atividades de capacitação para os membros das comissões;
3. Gravar e arquivar os procedimentos de verificação de autodeclaração, assegurando o respeito à dignidade e o sigilo das informações [RES. nº 1657/CONSU].

Essas atividades são fundamentais para assegurar que as políticas de cotas étnico-raciais sejam aplicadas de maneira justa e transparente na Uece.



7. NORMATIVAS E DOCUMENTOS PARA APROFUNDAR OS CONHECIMENTOS

[Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.](#) Lei Caó define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

[Decreto nº 4.887, de 20 de novembro de 2003.](#) Regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos.

[Lei nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003.](#) Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional (LDB), incluindo no currículo educacional a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”.

[Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004.](#) Promulga a Convenção 169 da Organização Interacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre Povos Indígenas e Tribais.

[Decreto nº 6.040 de 07 de fevereiro de 2007.](#) Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.

[Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.](#) Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

[Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.](#) Conhecida como Lei das Cotas, dispõe sobre o ingresso nas universidades Federais e nas instituições federais do ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

[Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.](#) Reserva aos negros 20% das vagas para concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos da administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedade de economia mista controlada pela União.

[Lei nº 16.197, de 17 de janeiro de 2017.](#) Dispõe sobre a Instituição do Sistema de Cotas nas Instituições de Ensino Superior do Estado do Ceará, para os estudantes que comprovem ter cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas municipais ou estaduais situadas no estado do Ceará, assim como estudantes comprovadamente com necessidades especiais (critérios de renda e pertença étnico-racial como sub-cotas);

[Lei nº 18.825, de 03 de julho de 2024.](#) Altera a lei nº 16.197/2017 instituindo nas instituições estaduais de ensino superior a promoção de políticas de ações afirmativas para inclusão de pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e quilombolas e também de pessoas com deficiências em seus programas de pós-graduação *stricto sensu*.

[Lei nº 17.432 de 25 de março de 2021](#). Institui política pública social e afirmativa consistente na reserva de 20% (vinte por cento) das vagas para candidatos negros em concursos públicos destinados ao provimento de cargos ou empregos no âmbito dos órgãos e das entidades do poder executivo estadual.

[Lei nº 17.455 de 27 de abril de 2021](#). Altera a lei nº 17.432/2021 dispondo sobre o procedimento de heteroidentificação.

[Decreto nº 34.534, de 03 de fevereiro de 2022](#). Regulamenta a Lei Estadual nº17.432/2021.

[Decreto nº34.726, de 12 de maio de 2022](#). Altera o decreto nº34.534, de 03 de fevereiro de 2022. A alteração se dá na informação de que o candidato cotista que seja aprovado com nota de ampla concorrência, passará a integrar essa lista; resguardando se essa situação for vantajosa para o candidato cotista. Outro destaque é que essa movimentação do candidato cotista para a ampla concorrência, não diminui as vagas das cotas raciais, apenas convoca o candidato subsequente.

[Decreto nº 34.773, de 26 de maio de 2022](#). Dispõe sobre as regras aplicáveis a reserva de cotas para negros em concursos estaduais, aprimorando e regulamentando o procedimento de heteroidentificação.

[Decreto nº 34.821 de 27 de junho de 2022](#). Altera o decreto nº 34.534, de 03 de fevereiro de 2022, que dispõe sobre a reserva vagas para candidatos negros e com deficiência em concursos públicos do poder executivo.

[Resolução nº 1370/CONSU, de 06 de outubro de 2017](#). Regulamenta as formas de ingresso nos cursos de graduação da Universidade Estadual do Ceará e a política de cotas instituída pela lei estadual nº 16.197, de 17 de janeiro de 2017.

[Resolução nº 1657/CONSU, de 1º de abril de 2021](#). Institui as instâncias e os procedimentos de heteroidentificação no âmbito da Fundação Universidade Estadual do Ceará, mantenedora da universidade estadual do Ceará, e dá outras providências.

8. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Presidência da República, 2010c. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm.

Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003.** Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Brasília: Casa Cível, 2003. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm.htm. Acesso em: 18 de

ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Casa Cível, 2012a. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em:

18 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Casa Cível, 2014. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso

em: 18 de ago. 2024.

CEARÁ. **LEI Nº 18.310, de 17.02.2023 (D.O 17.02.2023).** Disponível em:

<<https://belt.al.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/trabalho-administracao-e-servico-publico/item/8260-lei-n-18-310-de-17-02-2023-d-o-17-02-2023>>. Acesso em: 17 ago. 2024.

GOMES, J. B.. **A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro.** SANTOS, Sales Augusto dos. Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas. Ministério da Educação, SECAD – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, Brasília/DF, 2007. Disponível em:

<https://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf> ; Acesso em 04ago2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . Panorama **Censo Brasileiro de 2022**. Disponível em:

<https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em 10 de ago. 2024. Acesso 10 ago. 2024.

JACCOUD, L. de B. **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos**. Brasília: Ipea, 2009.

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Palestra proferida, 1-17, 2004. 731, 2004. Disponível em:

<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf>. Acesso 03 ago. 2024.

NOGUEIRA, O. **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 soc., São Paulo , v. 19, n. 1, p. 287-308, June 2007.

SANTOS, A. P. **Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas**. Revista de Ciências Humanas, [S.l.], v. 2, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445>. Acesso 21 ago. 2024.

SANTOS, S. A. dos; SILVEIRA, M. **Políticas de promoção da igualdade racial e ação afirmativa**. Salto para o Futuro, v. 12, 2010.

SILVA, 2020. **Ação afirmativa e população negra na educação superior: acesso e perfil discente**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2020. Disponível em:

https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2569.pdf.

Acesso 17 ago. 2024.

EXPEDIENTE

Governo do Estado do Ceará

Elmano de Freitas da Costa

Governador do Estado do Ceará

Jade Afonso Romero

Vice-governadora do Estado do Ceará

Maria Zelma de Araújo Madeira

Secretária da Igualdade Racial do Ceará

Francisca Martír da Silva

Secretária Executiva da Igualdade Racial do Ceará

Drielly Nascimento Holanda

Chefe de Gabinete da Secretaria da Igualdade Racial do Ceará

Wanessa Nhayara Maria Pereira Brandão

Coordenadora Especial de Políticas Públicas para Promoção da Igualdade Racial do Ceará

Kaiany Joyce Vasconcelos Rodrigues

Orientadora de Célula de Ações Afirmativas

Universidade Estadual do Ceará

Prof. Hidelbrando dos Santos Soares

Reitor

Prof. Dárcio Ítalo Alves Teixeira

Vice-Reitor

Prof. Altemar da Costa Muniz

Chefe de Gabinete

Prof.^a Maria José Camelo Maciel

Pró-Reitora de Graduação

Prof.^a Ana Paula Ribeiro Rodrigues

Pró-Reitora de Pós-Graduação e Pesquisa

Prof.^a Maria Anezilany Gomes do Nascimento

Pró-Reitora de Extensão

Prof.^a Monica Duarte Cavaignac

Pró-Reitora de Políticas Estudantis

Fernando Antônio Alves dos Santos

Pró-Reitor de Administração

Prof. Paolo Giuseppe Lima de Araújo

Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Emanuel Freitas da Silva

Presidente do Núcleo de Acompanhamento da Política de Cotas Étnico-Raciais da Uece

Produção

Daiane Daine de Oliveira Gomes

Texto

Filipe Ramó de Freitas Alcântara

Diagramação e fotografias