

**UFRRJ**  
**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO/INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS**  
**CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES**

**TESE**

**AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL**  
**E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS EM DUAS**  
**UNIVERSIDADES DO SUDESTE**

**VIVIANE DA SILVA ALMEIDA**

**2021**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO/ INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR  
PPGEDUC – PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO,  
CONTEXTOS CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES**

**AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL  
E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS EM DUAS  
UNIVERSIDADES DO SUDESTE**

**VIVIANE DA SILVA ALMEIDA**

*Sob a orientação do Professor Doutor*  
**Ahyas Siss**

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutor em Educação**, no Curso de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares, Área de Concentração em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares.

Seropédica /Nova Iguaçu, RJ  
Maio de 2021

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A447c Almeida, Viviane da Silva , 1981-  
As comissões de heteroidentificação étnico-racial e a implementação da lei de cotas em duas universidades do Sudeste / Viviane da Silva Almeida. - Seropédica; Nova Iguaçu, 2021.  
168 f.: il.

Orientador: Ahyas Siss. Tese(Doutorado). -- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares, 2021.

1. heteroidentificação. 2. autodeclaração. 3. educação superior. 4. mestiçagem. 5. UFRRJ e UFOP. I. Siss, Ahyas, 1953-, orient. II Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Programa de Pós-graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares III. Título.

"O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001".

"This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001".



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS  
CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES



**TERMO Nº 613 / 2021 - PPGEDUC (12.28.01.00.00.00.20)**

**Nº do Protocolo: 23083,040934/2021-40**

**Seropédica-RJ, 11 de junho de 2021.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO/INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES**

**VIVIANE DA SILVA ALMEIDA**

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de **Doutora**, no Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares, Área de Concentração em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares.

TESE APROVADA EM 21/05/2021

**Conforme deliberação número 001/2020 da PROPPG, de 30/06/2020**, tendo em vista a implementação de trabalho remoto e durante a vigência do período de suspensão das atividades acadêmicas presenciais, em virtude das medidas adotadas para reduzir a propagação da pandemia de Covid-19, nas versões finais das teses e dissertações as assinaturas originais dos membros da banca examinadora poderão ser substituídas por documento(s) com assinaturas eletrônicas. Estas devem ser feitas na própria folha de assinaturas, através do SIPAC, ou do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e neste caso a folha com a assinatura deve constar como anexo ao final da tese / dissertação.

Membros da banca:

Ahyas Siss, Dr. UFRRJ (Orientador /Presidente da Banca).

Monica de Souza Nunes Martins, Dra. UFRRJ (Examinadora Externa ao Programa)

Adilson Pereira dos Santos, Dr. UFOP (Examinador Externo à Instituição)

Angela Ferreira Pace, Dra. UFRRJ (Examinadora Externa à Instituição)

Ana Valéria de Figueiredo da Costa, Dra. UERJ (Examinadora Externa à Instituição)

**(Assinado digitalmente em 16/06/2021 07:52 )**

AHYAS SISS  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
DeptES (12.28.01.00.00.86)  
Matricula: 130552

**(Assinado digitalmente em 14/06/2021 21:20 )**

ANGELA FERREIRA PACE  
DIRETOR DO DEP. DE REC HUMANOS - TITULAR  
DASDP (11.39.00.29)  
Matricula: 387082

**(Assinado digitalmente em 14/06/2021 12:24 )**

MONICA DE SOUZA NUNES MARTINS  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
DeptH/IM (12.28.01.00.00.88)  
Matricula: 1637247

**(Assinado digitalmente em 28/06/2021 15:53 )**

ANA VALÉRIA DE FIGUEIREDO DA COSTA  
ASSINANTE EXTERNO  
CPF: 842.944.777-68

**(Assinado digitalmente em 14/06/2021 09:05 )**

ADILSON PEREIRA DOS SANTOS  
ASSINANTE EXTERNO  
CPF: 533.898.086-04

Para verificar a autenticidade deste documento entre em  
<https://sipac.ufrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **613**, ano:  
**2021**, tipo: **TERMO**, data de emissão: **11/06/2021** e o código de verificação: **db99a3202e**

*A toda população negra brasileira.*

*A minha filha, Stephany, ser iluminado, minha amiga e companheira.*

*A meus pais, Claudinea e Carlos, pelo amor e apoio incondicionais, sem os quais eu  
não estaria neste plano da existência.*

*A Helder, meu amigo, companheiro, marido, que me mostrou que tudo na vida tem seu  
tempo.*

*A minha amada avó, Antonia, D. Nita (in memorian), que vive em nós.*

## AGRADECIMENTOS

Expresso minha enorme gratidão, primeiramente, à Fonte da Energia Primordial Cósmica, Deus, por ter me concedido a oportunidade de estar aqui, nesta existência e por ter me amparado nos momentos em que minhas forças estavam esvaindo-se. Não posso deixar de expressar minha gratidão também às/aos Santos e Arcanjos de grande devoção, São Jorge, Nossa Senhora Aparecida, Santa Clara, São Francisco de Assis, Arcanjo São Miguel e Arcanjo São Rafael.

Agradeço pela confiança, credibilidade, compreensão, amabilidade e orientação, do meu orientador, professor Dr. Ahyas Siss que acompanha minha trajetória acadêmica há bastante tempo e me apoiou incondicionalmente em momentos familiares e pessoais que passei no último ano. A afetividade com a qual fui presenteada por ele, não há como descrever aqui.

Expresso gratidão às integrantes da banca avaliadora desta tese, Dra. Ângela Ferreira Pace, Dra. Mônica de Souza Nunes Martins, Dra. Ana Valéria de Figueiredo da Costa e Dr. Adilson Pereira dos Santos, suas considerações direcionadas a esta pesquisa foram extremamente valiosas e auxiliaram muito no aprimoramento de todas as etapas.

Expresso gratidão imensa a meus pais, Claudinea e Carlos, por me oportunizarem além de ser sua filha, por ter crescido num lar sadio, numa família, com instrução, educação e muito amor, que me ajudaram a renascer em todos os sentidos, vocês são duas vezes meus pais, no meu nascimento e no meu renascimento estavam ao meu lado. Minha mãe amada, minha amiga, que me escuta, me apoia, desde as minhas primeiras decisões, até a comidinha carregada de afeto, que vibrou comigo a cada etapa concluída desta pesquisa e me consolou nos dias mais difíceis. Meu pai, que não compreende muito minhas escolhas acadêmicas, que nos deu um susto recentemente, mas que está sempre à disposição de suas filhas, como ele mesmo diz, é meu amigão.

Gratidão a minha filha, Stephany Luiza, por estar ao meu lado de verdade, que entende hoje o quanto a escrita acadêmica comprometida é difícil, pois já é universitária. Tão jovem e é meu esteio, parceira em todos os momentos, trazendo um café, um lanche, o almoço e me incentivando, mesmo quando dava passos muito lentos. Cada gesto de afeto a mim direcionado por ela, me fez lembrar o quanto ainda acredito que a maior força do mundo é o amor.

Como existem inúmeras formas de amor, chegou o momento de agradecer ao meu amigo, namorado, companheiro, marido Helder, que a espiritualidade me permitiu encontrar nesta vida. Meus olhos se enchem de lágrimas de felicidade por estar a cada dia, cada vez melhor e ao nosso lado. O ano de 2020 e o início de 2021 foram difíceis, mas seguimos firmes na parceria da vida e na perseverança de dias melhores para toda a humanidade.

Gratidão as minhas irmãs Carla, Patrícia e Gabriela, pela nossa família, por tudo! Agradeço a minha amiga, minha mãe de coração, Guacira, que me amparou no passado me dando o suporte necessário para evoluir como pesquisadora e, mesmo longe fisicamente, é presente em meu caminhar.

Ao Leandro, pela amizade trilhada carregada de emoção, pela inspiração que me moveu como pesquisadora, que me incentivou a prestar vestibular no momento em que eu não acreditava em mim mesma.

A todos meus amigos e amigas que têm por mim um carinho enorme e torcem por mim. Nesse momento, expresso um agradecimento especial a todos os participantes desta tese, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e da Universidade Federal de Ouro Preto e a todos meus colegas de trabalho da Pró-Reitoria em Assuntos Estudantis, em especial à Juliana Arruda e ao Tarcísio Sales, que me apoiaram institucionalmente. Expresso minha gratidão a todos que vieram antes de mim e aos que virão depois, sem vocês nada disso seria possível.

*“No meio do caminho tinha uma pedra”,  
Mas a ousada esperança  
de quem marcha cordilheiras  
triturando todas as pedras  
da primeira à derradeira  
de quem banha a vida toda  
no unguento da coragem  
e da luta cotidiana  
faz do sumo beberagem  
topa a pedra pesadelo  
é ali que faz parada  
para o salto e não o recuo  
não estanca os seus sonhos  
lá no fundo da memória,  
pedra, pau, espinho e grade  
são da vida desafio.  
E se cai, nunca se perdem  
os seus sonhos esparramados  
adubam a vida, multiplicam  
são motivos de viagem.*

Conceição Evaristo



## RESUMO

ALMEIDA, Viviane da Silva. **AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS EM DUAS UNIVERSIDADES DO SUDESTE**. 2021. 168 p. Tese (Doutorado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares). Instituto de Educação/Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2021.

A Lei n.º 12.711/2012, atualizada pela Lei n.º 13.409/2016, reserva vagas para pretos, pardos e indígenas (chamados PPI's), dentre outras categorias de cotas, sendo o único recorte em comum de todas elas, ter cursado integralmente o ensino médio em uma instituição de ensino pública. Para pleitear uma vaga nesta subcota étnico-racial, atualmente, é necessário o preenchimento de um formulário em que conste sua autodeclaração étnico-racial condicionada à validação de uma comissão de heteroidentificação étnico-racial, porém, nem sempre foi assim, pois a atuação da referida comissão iniciou há pouco tempo. Anteriormente, o candidato à vaga reservada para negros, somente realizava sua autodeclaração pessoal por escrito, como ainda acontece em algumas universidades federais. Neste contexto, apresentamos como objetivo geral investigar se as comissões de heteroidentificação, criadas pela Portaria Normativa n.º 4 de 2018, contempladas no acesso aos concursos públicos, são referenciadas como mecanismo para implementação da Lei n.º 12.711/2012 na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). O recorte temporal estabelecido é de 2013 a 2019. A tese tem abordagem qualitativa e apresenta dados quantitativos necessários à elucidação dos fatos. Em relação à sua natureza, é uma pesquisa básica porque busca gerar conhecimentos novos, condizentes ao aprimoramento da pesquisa acadêmico-científica. No que concerne aos objetivos, é uma pesquisa descritiva. Como procedimentos optei pelo estudo dos casos da UFRRJ e da UFOP; a análise documental dos editais, deliberações e orientações normativas no âmbito federal que englobem a implementação da Lei 12.711/2012 e a atuação das comissões de heteroidentificação; a pesquisa *ex-post-facto*, a pesquisa bibliográfica e a pesquisa-ação. Os instrumentos de coleta de dados foram o questionário *survey* e a entrevista semiestruturada. Neste cerne, chegamos ao quantitativo de 14 sujeitos desta pesquisa. Destaco que, para analisar as narrativas dos participantes, decidi por utilizar os elementos da análise do discurso amparada em Rojo (2004) e Orlandi (2013), que deram suporte por compreenderem a linguagem como mediação essencial entre sujeito sem oposição ao contexto sócio histórico dos indivíduos, captando dessa forma, a análise do discurso como um procedimento direcionado para desvelar o dialeto social e os componentes comunicativos como elementos discursivos. Siss (2003, 2005), Carvalho (2020), Pace (2019), Santos (2020a e 2020b), Schwarcz (1993), Otranto (2009) e Bortolanza (2017), Munanga (2008), Gomes (2005), Ball (1993), Ball e Mainardes (2006), Bourdieu e Passeron (2014) foram o aporte teórico principal.

**Palavras-chave:** autodeclaração, heteroidentificação, educação superior, mestiçagem, UFRRJ, UFOP.

## ABSTRACT

ALMEIDA, Viviane da Silva. **THE ETHNIC-RACIAL HETEROIDENTIFICATION COMMITTEES AND THE IMPLEMENTATION OF THE QUOTA LAW IN TWO SOUTHEASTERN UNIVERSITIES.** 2021. 168 p. Thesis (Doctorate in Education, Contemporary Contexts and Popular Demands). Institute of Education / Multidisciplinary Institute, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2021.

The Law no. 12.711 / 2012, updated by Law no. 13.409 / 2016, reserves vacancies for blacks, browns and indigenous people (called PPI's), among other categories of quotas, being the only common feature of them all, having completed full high school education in a public institution. To apply for a vacancy in this ethnic-racial sub-quota, it is currently necessary to fill out a form stating his or her ethnic-racial status, conditioned to the validation of an ethnic-racial heteroidentification committee, however, this was not always the case, since the performance of this committee started not long ago. Previously, the candidate for the vacancy reserved for blacks, only performed the self-declaration written by himself, as it still happens in some federal universities. In this context, we present as a general objective to investigate whether the heteroidentification commissions, created by Normative Ordinance No. 4 of 2018, included in access to public tenders, are referred to as a mechanism for the implementation of Law No. 12,711 / 2012 at the Federal Rural University of Rio de Janeiro (UFRRJ ) and at the Federal University of Ouro Preto (UFOP). The established time frame is from 2013 to 2019. The thesis has a qualitative approach and presents quantitative data necessary to elucidate the facts. Regarding its nature, it is a basic research because it seeks to generate new knowledge, consistent with the improvement of academic-scientific research. Concerning the objectives, it is a descriptive research. As procedures I opted for the case study, the cases of UFRRJ and UFOP; the documentary analysis of public notices, deliberations and normative guidelines at the federal level, which includes the implementation of Law 12.711 / 2012 and the performance of heteroidentification committees; *ex-post-facto* research, bibliographic research and action research. The data collection instruments used here were the survey questionnaire and the semi-structured interview. At this core, I came to the number of 14 subjects in this research. I emphasize that in order to analyze the participants' narratives, I chose to use the discourse analysis elements supported by Rojo (2004) and Orlandi (2013), who supported it by understanding language as an essential mediation between subjects without opposition to the individuals' socio-historical context, capturing in this way, the analysis of the discourse as a procedure aimed at unveiling the social dialect, and the communicative components as discursive elements. Siss (2003, 2005), Carvalho (2020), Pace (2019), Santos (2020a e 2020b), Schwarcz (1993), Otranto (2009) e Bortolanza (2017), Munanga (2008), Gomes (2005), Ball (1993), Ball and Mainardes (2006), Bourdieu and Passeron (2014) were the main theoretical contribution.

**Keywords:** self-declaration, heteroidentification, college education, miscegenation, UFRRJ, UFOP.

## RESUMEN

ALMEIDA, Viviane da Silva. **LOS COMITÉS DE HETEROIDENTIFICACIÓN ÉTNICO-RACIAL Y LA APLICACIÓN DE LA LEY DE CUOTAS EN DOS UNIVERSIDADES DEL SURESTE.** 2021. 168 p. Tesis (Doctorado en Educación, Contextos Contemporáneos y Demandas Populares). Instituto de Educación/Instituto Multidisciplinario, Universidad Federal Rural de Río de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2021.

La Ley no. 12.711 / 2012, actualizado por la Ley no. 13.409 / 2016, reserva de vacantes para negros, marrones e indígenas (denominados PPI's), entre otras categorías de cupos, siendo el único rasgo común de todos ellos, habiendo completado la educación completa. escuela secundaria en una institución de educación pública. Para postularse a un lugar en este subcupo étnico-racial, actualmente es necesario llenar un formulario en el que se indique su condición étnico-racial, condicionado a la actuación de un comité de heteroidentificación étnico-racial, sin embargo, esto no siempre fue caso, ya que no hace mucho se inició la actuación de dicho comité. Previamente, el candidato a la vacante reservada para negros, solo realizaba la autodeclaración escrita por él mismo, como todavía ocurre en algunas universidades federales. En este contexto, presento como objetivo general investigar si las comisiones de heteroidentificación, creadas por la Ordenanza Normativa no. 4 de 2018, incluidos en el acceso a licitaciones públicas, se denominan mecanismo para la implementación de la Ley no. 12.711 / 2012 en la Universidad Federal Rural de Río. de Janeiro (UFRRJ) y en la Universidad Federal de Ouro Preto (UFOP). El plazo establecido es de 2013 a 2019. La tesis tiene un enfoque cualitativo y presenta los datos cuantitativos necesarios para dilucidar los hechos. En cuanto a su naturaleza, es investigación básica porque busca generar nuevo conocimiento, consistente con el perfeccionamiento de la investigación académico-científica. En cuanto a los objetivos, se trata de una investigación descriptiva. Como procedimientos elegí el estudio de los casos de UFRRJ y UFOP; el análisis documental de avisos públicos, deliberaciones y lineamientos normativos a nivel federal, que incluyen la implementación de la Ley 12.711 / 2012 y la actuación de comisiones de heteroidentificación; investigación *ex-post-facto*, investigación bibliográfica e investigación-acción. Los instrumentos de recolección de datos utilizados aquí en este trabajo fueron el cuestionario de encuesta y la entrevista semiestructurada. En este núcleo, llegué al número de 14 sujetos de esta investigación. Destacamos que para analizar las narrativas de los participantes, optamos por utilizar los elementos de análisis del discurso apoyados por Rojo (2004) y Orlandi (2013), quienes lo apoyaron entendiendo el lenguaje como una mediación esencial entre sujetos sin oposición a los individuos al contexto socio-histórico, capturando de esta manera, el análisis del discurso como un procedimiento destinado a develar el dialecto social, y los componentes comunicativos como elementos discursivos. Siss (2003, 2005), Carvalho (2020), Pace (2019), Santos (2020a y 2020b), Schwarcz (1993), Otranto (2009) y Bortolanza (2017), Munanga (2008), Gomes (2005), Ball (1993), Ball y Mainardes (2006), Bourdieu y Passeron (2014) fueron el principal aporte teórico.

**Palabras clave:** autodeclaración, heteroidentificación, educación superior, mestizaje, UFRRJ, UFOP.

## LISTA DE ABREVIATURAS

AAs – Ações Afirmativas  
ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental  
ANDES – Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior  
Andifes – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino  
ANPEd – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação  
CACD – Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata  
CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão  
CGGR – Comitê Gestor de Gênero e Raça  
CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público  
CNEPA – Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agronômicas  
CRUB – Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras  
CUNI – Conselho Universitário  
DOU – Diário Oficial da União  
EDUCAFRO – Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes  
ENA – Escola Nacional de Agronomia  
ENV – Escola Nacional de Veterinária  
EP – escola pública  
ESAMV – Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária  
EUA – Estados Unidos da América  
ForGRAD – Fórum de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras  
GERES – Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior  
GPESURER – Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-raciais  
ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio  
IES – Instituições de Ensino Superior  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IFES – Instituições Federais de Ensino Superior  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
IRBr – Instituto Rio Branco  
ME – Ministério da Economia  
MEC – Ministério da Educação  
MPF-RJ – Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro  
MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão  
MRE – Ministério das Relações Exteriores

Neabis – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas  
ON – Orientação Normativa  
ONU – Organização das Nações Unidas  
OPAAS – Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste  
Parfor – Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica  
PN – Portaria Normativa  
PNAES – Programa Nacional de Assistência Estudantil  
PPI – pretos, pardos e indígenas  
PPGEduc – Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares  
PROGRAD – Pró-Reitoria de Graduação  
PROUNI – Programa Universidade para Todos  
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  
PVNC – Pré-Vestibular para Negros e Carentes  
RANI – Registro Administrativo de Nascimento de Indígena  
REUNI - Reestruturação e Expansão das Universidades Federais  
SEPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial  
Sinapir – Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial  
SISU – Sistema de Seleção Unificada  
STF – Supremo Tribunal Federal  
UEMS – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
UENF – Universidade Estadual do Norte Fluminense  
UFBA – Universidade Federal da Bahia  
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo  
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais  
UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto  
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro  
UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina  
UFSCar – Universidade Federal de São Carlos  
UnB – Universidade de Brasília  
Unicamp – Universidade Estadual de Campinas  
UR – Universidade Rural  
TAE – Técnico-administrativo em educação)

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Marcos Legais importantes na adoção de ações afirmativas.....	41
<b>Tabela 2:</b> Relação de Programas e Leis com viés étnico-racial (1995-2013).....	43
<b>Tabela 3:</b> Número de instituições de ensino superior públicas que adotaram políticas de ação afirmativa, por natureza jurídica – Brasil – 2001 a 2011.....	47
<b>Tabela 4:</b> Argumentos contrários e favoráveis sobre a Lei de cotas .....	48
<b>Tabela 5:</b> Graduandos segundo Cor/Raça – 2003 a 2018 .....	55
<b>Tabela 6:</b> Panorama de acesso aos cursos de graduação na UFRRJ, 1994 – 2011.....	60
<b>Tabela 7:</b> Distribuição da matrícula em cursos de graduação presenciais na rede federal – Brasil 2019.....	61
<b>Tabela 8:</b> Número de vagas em cursos de graduação, por modalidade de ensino e tipo de vaga, segundo a categoria administrativa – cursos presenciais.....	62
<b>Tabela 9:</b> Distribuição de pessoas de 25 anos ou mais de idade por cor e/ou raça, segundo o nível de instrução.....	62
<b>Tabela 10:</b> Marco temporal da UFRRJ .....	64
<b>Tabela 11:</b> Dados do número de discentes ingressantes e matriculados nos anos de 2013 e 2019 na UFOP e na UFRRJ .....	69
<b>Tabela 12:</b> Lista de cursos ofertados pela UFRRJ no ano de 2020 .....	70
<b>Tabela 13:</b> Lista de cursos ofertados pela UFOP no ano de 2020 .....	72
<b>Tabela 14:</b> Validação de termos de autodeclaração étnico-racial no ato da matrícula – UFRRJ .....	119
<b>Tabela 15:</b> Validação de termos de autodeclaração étnico-racial no ato da matrícula – UFOP.....	119

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Representação do acesso às vagas nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP .....	26
<b>Gráfico 2:</b> Representação do acesso às vagas nos cursos de graduação pela Lei 12.711/2012 .....	53
<b>Gráfico 3:</b> Vagas ofertadas na graduação presencial nas universidades federais de 2003 a 2011 .....	59
<b>Gráfico 4:</b> Total de cursos oferecidos .....	66
<b>Gráfico 5:</b> Porcentagem de discentes matriculados na UFOP - Perfil de raça e cor.....	75

## LISTA DE APÊNDICES

<b>APÊNDICE A</b> – Roteiro de entrevista – gestores e ex-gestores das universidades pesquisadas .....	151
<b>APÊNDICE B</b> – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) .....	153
<b>APÊNDICE C</b> – Termo de consentimento livre e esclarecido e questionário aplicado por meio da ferramenta formulário do <i>G Suite</i> .....	156



## **LISTA DE ANEXOS**

**ANEXO A** – Formulário para candidatos às vagas de pretos, pardos e indígenas que ingressam pelo SiSU na UFRRJ.....165

**ANEXO B** – Formulário para candidatos às vagas de pretos e pardos que ingressam pelo SiSU na UFOP.....167

**ANEXO C** – Formulário destinado à comissão de heteroditenficação – UFOP .....168

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	19
<b>CAPÍTULO 1 – POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA ÉTNICO-RACIALMENTE REFERENCIADAS</b> .....	35
1.1 Políticas de ação afirmativa para negros no Brasil .....	39
1.2 A Lei 12.711/2012.....	51
<b>CAPÍTULO 2 – O ENSINO SUPERIOR NO BRASIL</b> .....	56
2.1 Criação e trajetória das duas universidades pesquisadas .....	64
2.2 O ingresso nos cursos graduação da UFRRJ e da UFOP e a implementação da Lei 12.711/2012.....	67
<b>CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	77
3.1 Percursos metodológicos.....	77
3.2 Categorização dos partícipes da pesquisa.....	79
<b>CAPÍTULO 4 – AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NA UFRRJ E NA UFOP</b> .....	81
4.1 Criação e implementação das comissões de heteroidentificação étnico-racial.....	81
4.2 Mestiçagem e identidades: as implicações e os conflitos da categoria pardo/a no acesso às cotas étnico-raciais.....	94
4.3 O que dizem os participantes das Universidades pesquisadas.....	99
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	130
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	141
<b>APÊNDICES</b>	
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista – gestores e ex-gestores das universidades pesquisadas.....	151
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).....	153
APÊNDICE C – Termo de consentimento livre e esclarecido e questionário aplicado por meio da ferramenta formulário do <i>G Suite</i> .....	156
<b>ANEXOS</b>	

ANEXO A – Formulário para candidatos às vagas de pretos, pardos e indígenas que ingressam pelo SiSU na UFRRJ.....	165
ANEXO B – Formulário para candidatos às vagas de pretos e pardos que ingressam pelo SiSU na UFOP.....	167
ANEXO C – Formulário destinado à comissão de heteroditefnicação – UFOP.....	168

## INTRODUÇÃO

*Não podemos esquecer que o combate ao racismo  
não é exclusividade do movimento negro,  
nem do governo federal.  
Essa luta exige a atuação cada vez maior  
de um amplo número de atores da sociedade.  
(Luiza Helena Bairros<sup>1</sup>)*

Uma tese é construída e desconstruída a todo momento, como uma tecelagem manual, em que o tecelão não vai acertar todos os pontos, mas sim, em diversos momentos, precisará desconstruir para construir um tecido, uma roupa, uma rede... tece e destece, para tecer novamente. Dessa forma, tentando produzir o tecido real de uma pesquisa, no intuito de elaborar respostas possíveis a alguma questão, iniciamos uma pesquisa, entre erros e acertos, com embasamento teórico e construção de uma tese com qualidade acadêmica.

Para iniciar a elaboração deste texto, foi necessário, a princípio, reconectar-me comigo mesma, pois após momentos pessoais e coletivos conturbados, parecia-me que meu “eu” pesquisadora estava perdido dentro de mim mesma e, por mais que pareça que estou filosofando, isto se tornou necessário para que minha reconexão acontecesse. Assim, ao conseguir restabelecer esta conexão retomei meu “eu” pesquisadora.

Uma pesquisa nasce de um interesse e, no meu caso latente, a minha escolha de pesquisa em um nível macro, foi feita há um bom tempo e envolve um campo de luta por uma educação de qualidade equânime. Eu tinha 14 anos, quando comecei o curso de formação de professores, de nível médio, quando ainda era chamado “segundo grau”. Nasci, fui criada e sempre vivi na cidade de Nova Iguaçu, na Baixada Fluminense no Rio de Janeiro. Recém “professora” por formação, muito jovem, aos 17 anos não consegui trabalhar formalmente. Aos dezoito anos, lecionando para os anos iniciais do ensino fundamental em uma escola privada, comecei minha vida profissional na educação. Neste período cursava Letras, em uma universidade privada. Em 1999, eram raras as ofertas de cursos de graduação, à noite, em universidades públicas, e, como precisava trabalhar, era

---

<sup>1</sup> Cf. SEPPIR, 2014. Luiza Helena de Bairros foi ministra-chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), da Presidência da República, entre 2011 e 2014, período da Lei nº 12.711/2012 que institui as cotas no ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

o que me restou àquela época. No entanto, há fatos que colocam pausas em nossos planos, pois precisei interromper esta graduação por ter engravidado, e, por ser uma universidade privada, não pude prosseguir por falta de recursos financeiros.

Aos vinte anos assumi uma matrícula como professora efetiva do ensino fundamental na Rede Municipal de Ensino de Nova Iguaçu. Atuei efetivamente na docência de sala de aula de 2001 a 2004, ano em que iniciei a gestão em uma escola municipal de educação infantil. Havia realizado inúmeros planejamentos, dentre eles um mais importante, retomar os estudos acadêmicos, porém mais uma vez, meus planos foram interrompidos.

Em junho de 2004, devido a um incidente ocorrido em minha própria casa, por um descuido, uma garrafa de álcool explodiu em minha direção e paralisou minha vida por 18 meses, pois sofri 65% de queimaduras de 1º, 2º e 3º graus. Este intervalo em minha vida pode parecer um caos, e foi, mas o renascimento da Viviane estava apenas começando. A sede pelo conhecimento rebrotava em mim, retornei à graduação, agora em Pedagogia, em 2005, com incansável apoio de um amigo, que deu o suporte e incentivo necessários para que eu não desistisse. Em 2008 termino o curso e continuo a saga infinita da eterna pesquisadora, ora ativa, ora adormecida, mas sempre pesquisadora.

Quando comecei a reviver a gestão na mesma escola de Educação Infantil, em março de 2006, retomei também uma busca junto a meus pares acerca da implementação da Lei 10.639/2003, alterou a Lei 9.394/1996 a qual 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". A luta foi e é exaustiva. Em uma escola pequena e com professoras bastante proselitistas e conservadoras, planejar a implementação da Lei ultrapassou a questão de apenas “vestir a camisa”, lutar para retirarem trabalhos nos quais os estudantes colavam “palha de aço” no cabelo de uma menina (em um desenho para colorir), lutar para que colocassem lápis de todas as cores para pintar a pele, que não existe um único lápis “cor de pele”, são alguns exemplos do início da batalha. Portanto, fomentar na comunidade a conscientização e importância da Lei 10.639/2003 na escola não foi tarefa fácil em 2006 e não o é agora.

Hoje, estou em um outro cenário, como servidora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) no cargo de Técnica em Assuntos Educacionais, mas ainda e sempre no campo da educação brasileira atuando no ensino superior, realizando acompanhamento acadêmico das estudantes, como pesquisadora e uma das relatoras da pesquisa do perfil discente ingressante da UFRRJ, na Pró-reitoria de Assuntos Estudantis.

Como educadora e gestora de escola pública, por um considerável tempo de minha vida profissional, tenho ciência e consciência da importância das pesquisas sobre as relações étnico-raciais. Neste contexto, e também por ser mãe de uma adolescente parda, sempre tive a necessidade de entender essas questões no Brasil. Somente em 2013, junto ao professor Ahyas Siss, hoje meu orientador, pude aprofundar o estudo e caminhar para a construção da Viviane, pesquisadora, que atua na educação há pelo menos vinte anos e que vem, a cada dia, buscando a consolidação e reconhecimento de seus registros, com publicação da pesquisa realizada no mestrado em congressos reconhecidos na área da educação, como a 38ª Reunião Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd), no X Congresso Nacional de Pesquisadores Negros e Negras e no periódico “Série-Estudos” da Universidade Católica Dom Bosco no estado de Mato Grosso do Sul, dentre outros.

Por meio do amparo teórico em Better (2008), Siss (2011), López (2012) e Silvério (2002), pude constatar em minha dissertação, que o racismo institucional ou estrutural opera nos padrões, procedimentos, práticas e políticas que atuam no interior das instituições sociais, de modo a penalizar, de forma consistente, a desvantagem, e explorar indivíduos que são membros de grupos étnico-raciais não-brancos. Ademais, foi possível apurar que a implementação de políticas de ação afirmativa no Brasil representam fonte potencial para que o racismo institucional seja mitigado no país.

Os estudos no mestrado me possibilitaram engrandecer ainda mais minha visão sobre a educação e as relações étnico-raciais, auxiliando-me na sistematização de muitos conhecimentos e, principalmente, inquietando-me enquanto pesquisadora ao desvelar como o poder da branquitude opera para a manutenção do racismo estrutural no Brasil.

Desde que iniciei no Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-Raciais (GPESURER), tenho atuado na linha de pesquisa “Educação, Cidadania, Políticas de Ação Afirmativa e Cotas para Afro-Brasileiros no acesso ao Ensino Superior”. Nesta linha, buscamos identificar, analisar e caracterizar as necessidades e as viabilidades de que seja implementado pelo Estado, um programa de políticas de Ação Afirmativa e Cotas no Ensino Superior, racial ou etnicamente definido em direção aos negros no Brasil. Os avanços e limites dessas políticas estão sendo analisadas e caracterizadas, bem como a pertinência de tais políticas para a sociedade brasileira.

Em outubro de 2015, em Brasília, no concurso de acesso à carreira de diplomata, no auge da pesquisa de campo de minha dissertação, iniciava-se um embate político-ideológico muito sério, acerca de algumas denúncias de pessoas brancas que estavam

fraudando a autodeclaração étnico-racial. Muitas denúncias foram registradas em todo Brasil o que estimulou a criação e a legitimação de comissões de verificação e validação étnico-racial, com o intuito de que fossem inibidas as fraudes às cotas por pessoas brancas. O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), atual Ministério da Economia (ME), publicou documentos oficiais desde o início da implementação da Lei 12.990/2014<sup>2</sup> a fim de orientar as instituições no âmbito federal sobre os procedimentos adequados para a referida validação. Atualmente, vigora a Portaria Normativa n.º 4, de 2018, do MPOG, a qual regulamenta o procedimento de heteroidentificação étnico-racial complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais. Esta portaria, embora seja direcionada aos concursos públicos, também é considerada na implementação das comissões de validação de diversas instituições de ensino no âmbito federal.

Existem basicamente três métodos de identificação racial, que podem ser aplicados com variações. O primeiro é a **autoatribuição**, no qual o próprio sujeito da classificação escolhe seu grupo. O segundo é a **heteroatribuição**, no qual outra pessoa define o grupo do sujeito. O terceiro método é a identificação de grandes grupos populacionais dos quais provieram os ancestrais **por intermédio de análise genética**. (OSÓRIO, 2003, pp. 91 e 92, grifos meus).

Dentre os métodos elencados por Osório (2003), no Brasil são utilizados somente a auto e a heteroatribuição, tendo sido esta última utilizada nos recentes censos demográficos pelos entrevistadores, segundo este mesmo autor. Entretanto, adotarei o termo “heteroidentificação”, condizente ao que consta na Portaria Normativa (MPOG) n.º 4/2018.

Desde a década de 2000, tanto o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) quanto o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) vêm divulgando por meio de suas pesquisas aplicadas, a confirmação das desigualdades entre brancos e negros em nosso país. No Brasil, o IBGE, ao aplicar o questionário do Censo Demográfico, desde 2000 optou por categorizar<sup>3</sup> étnico e racialmente, as categorias branco, preto, pardo,

---

<sup>2</sup> A Lei 12.990/2014 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.

<sup>3</sup> Categorização esta recepcionada em Lei por meio do Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010, pois representa a base legal para justificar a validação ou invalidação de autodeclarações prestadas pelos candidatos.

amarelo e indígena, considerando como negros, aqueles que se classificam como pretos e/ou pardos.

Para estudar a importância da raça em uma sociedade por meio de levantamentos, como censos e pesquisas domiciliares, é preciso identificar a que grupos raciais pertencem as pessoas por meio de um sistema de classificação. Um sistema de classificação racial possui dois componentes: a classificação em raças, isto é, o conjunto das categorias raciais; e o método de identificação do pertencimento das pessoas às categorias raciais. Segundo Osório (2003), a classificação racial brasileira é única, e reflete preocupações engendradas pela história nacional. Vale ressaltar que não existe uma classificação internacional para raças ou para etnias. Nos diferentes países, conceitos como etnia, tribo, nação, povo e raça recebem conteúdos locais, pois as bases importantes para a delimitação das fronteiras entre grupos sociais são produzidas pela história de cada sociedade. Os organismos internacionais, reconhecendo tal diversidade, optam por não definir um sistema de classificação universal para ser empregado, por exemplo, no estudo das desigualdades socioeconômicas e políticas existentes entre os grupos determinados a partir dessas bases. Assim, em pesquisas internacionais, quando a “etnicidade” é objeto de interesse, geralmente é captada segundo as categorias locais empregadas pelo órgão oficial de estatística do país. (OSÓRIO, 2003, p. 21).

Carvalho (2020) nos elucidava que a

identidade de negros engloba as identidades distintas de pretos e pardos, mesmo aceitando as diferenças internas entre as duas, e todas as suas variações regionais que produzem as dimensões relacionais dessa macro-identidade. Preto é distinto de pardo, porém preto é absorvido como negro, em si mesmo; e pardo também é negro, por seu lado, ainda permanecendo distinto de preto. A macro-identidade negra, portanto, é equivalente à macro-identidade indígena, por admitir o mesmo tipo de identidade contrastiva. (CARVALHO, 2020, pp. 53-54).

Nesse viés, amparada na terminologia utilizada pelo IBGE e por meio do suporte de Siss (2003, 2005), Carvalho (2020), Pace (2019) e Santos (2020a), empregarei o termo negros para me referir aos pretos e pardos neste trabalho. Como nos elucidava Pace (2019), podemos encontrar, nos textos legais e acadêmicos, diferentes designações desses sujeitos, porém, Santos (2020a) salienta que “a classificação étnico-racial baseada nas cinco categorias estabelecidas pelo IBGE, os autodeclarados pretos e pardos devem ser somados, dando origem a uma categoria mais ampla denominada de negros”. O autor reforça ainda que esta terminologia (usualmente adotada pelo IBGE) foi incorporada ao



Estatuto da Igualdade Racial<sup>4</sup>, que delimita como população negra a soma de pretos e pardos, com respaldo legal na Lei 12.288/2010. (BRASIL, 2010).

Siss (2003) denunciou que as universidades brasileiras sempre conviveram tranquilamente com os elevados índices de desigualdades raciais, principalmente quanto às desigualdades de acesso e de permanência dos negros ao Ensino Superior. O autor mostrou que o acesso e a permanência foram dificultados aos negros, enquanto o mesmo não aconteceu com os brancos.

Em relação à graduação, por exemplo, em 2011, antes da promulgação da Lei n.º 12.711/2012, em 2011, diante dos desafios colocados pelo aumento da demanda pelo ensino superior, proveniente das diferentes classes sociais, as universidades públicas estavam em busca de esforços no sentido de ampliar tanto o número de vagas, quanto repensar e aperfeiçoar os modelos de acesso aos cursos de graduação, em consonância com Cupolillo, Majerowicz e Silva (2011).

Diante deste panorama, a aprovação da Lei de cotas confirmou a ideia democrática de que o acesso à educação superior deve ser para todos e não somente para grupos privilegiados. Depois de muitos anos de embates, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade das cotas raciais, com a aprovação da Lei 12.711/2012 intitulada como Lei das Cotas, (MARQUES e BRITO, 2016, p. 55), posteriormente, atualizada pela Lei nº 13.409, de 2016. A referida Lei dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Nessas instituições, a cada processo seletivo para ingresso em cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% de suas vagas devem ser reservadas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Dentre estes, 50% deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*. O artigo 3º da Lei supramencionada versa ainda o seguinte:

Art. 3º - Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (BRASIL, 2016).

---

<sup>4</sup> Lei nº 12.288/2010.

Siss (2003) e Garcia (2007) apontam em seus estudos que as interdições feitas à população negra no acesso à educação, desde as primeiras iniciativas de educação formal no Brasil, em 1837, quando o Presidente da Província do Rio de Janeiro, que abrigava a capital do Império, ao legislar sobre o acesso às escolas públicas dessa Província, sancionou a Lei n.º 1, de 4 de janeiro de 1837<sup>5</sup> que, no seu artigo 30, rezava: “são proibidos de frequentar as escolas públicas: todas as pessoas que padecem de moléstias contagiosas; os escravos, e os pretos africanos, ainda que sejam livres ou libertos”. Como pode se verificar, colocaram em um mesmo patamar pessoas negras livres com pessoas com doenças infectocontagiosas.

Schwarcz, em seus estudos de 1993 demonstra

que a estruturação de uma rede de instituições de saber estável no Brasil era recente. O ensino na colônia era controlado pelos jesuítas e limitava-se a escolas elementares até a chegada de D. João VI, no início do século XIX, não existindo até então, centros de pesquisa ou de formação superior. Dessa forma, dotar a colônia de estabelecimentos de ensino não significou apenas um esforço de centralização do poder, respondeu, também, à situação emergencial vivida pela corte portuguesa no Brasil e os impasses pela decisão apressada e repentina. Seria o estabelecimento no país de instituições centralizadoras que reproduzissem de forma perfeita o “antigo” domínio colonial. (SCHWARCZ, 1993, pp. 31-32).

Percebemos pelos relatos de Schwarcz (1993), Siss (2003) e Garcia (2007) que não havia preocupação para que houvesse instrução para todos, muito menos para negros, constatando-se como o acesso ao processo educacional foi extremamente dificultado, principalmente na antiga província, hoje estado do Rio de Janeiro.

Atualmente, ainda se pensa sobre o ensino superior em uma visão local, como por exemplo, o questionamento em uma sala de aula sobre as formações dos familiares dos alunos. Constata-se que o ensino superior é um nível pouco frequentado no Brasil, quiçá há um século atrás. Durante a República, com a consolidação do proletariado urbano, a procura pelo ensino superior aumentou, o que faz surgir dúvidas sobre a falta de preparo dos estudantes. Destas indagações, resultou a criação dos exames de admissão, posteriormente denominados vestibulares, com o objetivo de identificar a capacidade intelectual dos candidatos e selecionar os melhores para o preenchimento das vagas nas universidades públicas. (FLORES, 2017).

---

<sup>5</sup> Disponível em:

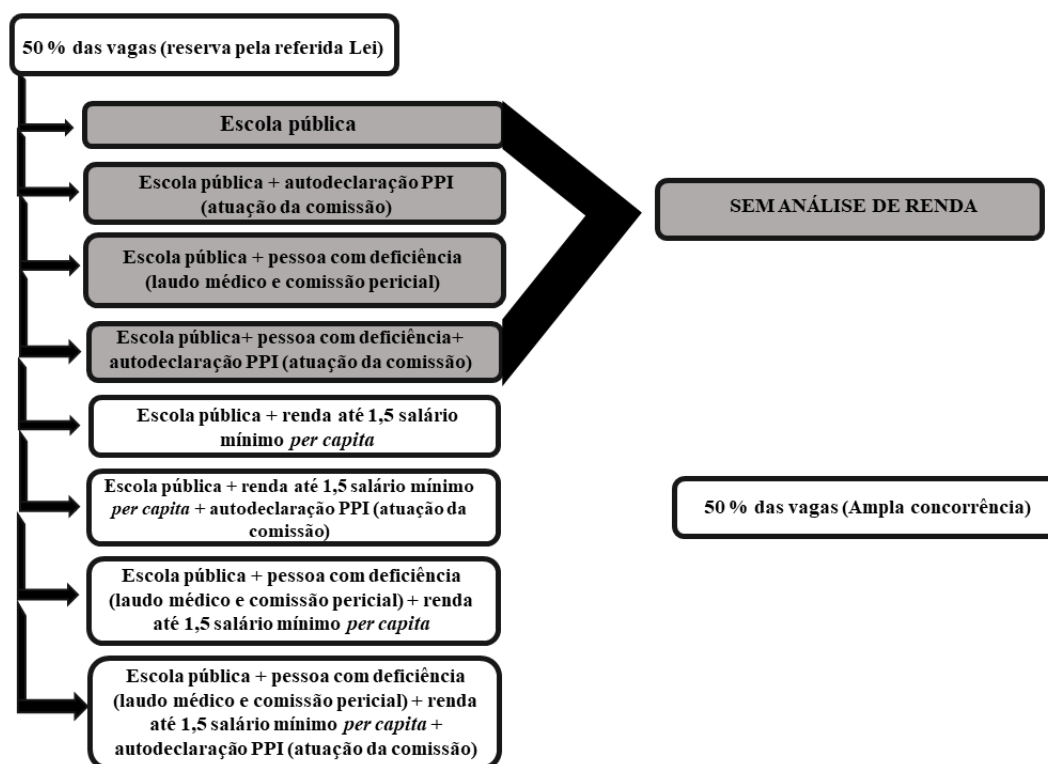
<<https://seer.ufrgs.br/asphe/article/viewFile/29135/pdf#:~:text=1%C2%BA%20Todas%20as%20pessoas%20que,Povoados%2C%20para%20estabelecimento%20das%20Escolas>>

A realidade do acesso, com ingresso diferenciado, que foi proposto pela Lei 12.711/2012, uma conquista dos movimentos negros brasileiros, pode proporcionar a famílias que antes sequer sonhavam com o ensino superior, algo possível, o que não significa sinônimo de tranquilidade.

Siss e Pace (2015) nos falam que o acesso e a permanência dos negros ao sistema educacional brasileiro, nunca se deu de forma tranquila, especialmente nas universidades públicas brasileiras, onde se verificam elevados índices de desigualdades sociais e raciais. Na ausência de uma política pública de inclusão racial ou étnica elaborada e implementada pelo Estado brasileiro, os negros brasileiros, que sempre demandaram a educação superior, se organizaram para acessar a universidade que deveria ser pública, gratuita e de qualidade.

Ao esmiuçar a Lei 12.711/2012, atualizada pela Lei 13.409/2016, temos subcategorias de reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas (chamados PPI's), dentre outras. Desta forma, a reserva de vagas apresentada no último edital de acesso aos cursos de graduação tanto da UFRRJ quanto da UFOP, no período 2020/1, demonstra estas subcategorias da seguinte forma:

#### Lei 12.711/2012 – após a atualização



**Gráfico 1** – Representação do acesso às vagas nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP

Fonte: elaboração própria baseada na pesquisa documental nos editais das duas universidades

A autodeclaração PPI, atualmente, é condicionada à averiguação por uma comissão, nesse caso, a comissão de heteroidentificação étnico-racial, porém, nem sempre foi assim, pois a atuação da referida comissão se iniciou no primeiro semestre de 2018 na UFRRJ e no segundo semestre de 2018 na UFOP. Anteriormente, o candidato à categoria negros, somente realizava a autodeclaração escrita pelo próprio, como ainda acontece em algumas universidades federais. Esta autodeclaração foi amplamente questionada em inúmeros coletivos, pois havia indícios, muito consistentes, que estavam ocorrendo fraudes e pessoas não-negras estavam ingressando pelas cotas direcionadas aos negros. Nunes nos fala que

a fraude no sistema de cotas pode ser considerada a usurpação das vagas por estudantes brancos, dos sujeitos de direito às subcotas étnico-raciais estabelecidas pela Lei 12.711/2012. É importante esclarecer que essa apropriação pode ser, por um lado, inconsciente, pelo fato de não saberem como se caracteriza a classificação racial brasileira ou consciente dos privilégios adquiridos ao longo da vida pelo pertencimento a um determinado segmento racial tal como elucida as discussões sobre branquitude. (NUNES, 2018, p 17).

Piza (2002) aponta que não se trata da invisibilidade da cor, mas sim da intensa visibilidade da cor e de outros traços fenotípicos aliados a estereótipos sociais e morais para uns, e a neutralidade racial para outros. “As consequências dessa visibilidade para negros são bem conhecidas, mas a da neutralidade do branco é dada como **‘natural’**, já que ele é o modelo paradigmático de aparência e de condição humana”. (PIZA, 2002, p.72, grifo meu). A corroborar com esse posicionamento, Munanga (2008), afirma que

é relevante, também ressaltar sobre as categorias humanas denominadas por cor, ou seja, branco, negro, amarelo, ou mestiço, em que: [...] trata-se de fato, de categorias cognitivas largamente herdadas da história da colonização, apesar da nossa percepção da diferença situar-se no campo do visível. É através dessas categorias cognitivas, cujo o conteúdo é mais ideológico do que biológico, que adquirimos o hábito de pensar nossas identidades sem nos darmos conta da manipulação do biológico pelo ideológico. (MUNANGA, 2008, p.18)

Partindo desse contexto e na busca de respostas, apesar da Lei Federal 13.409/2016 ter atualizado a Lei 12.711/2012 ao incluir as pessoas com deficiência, pretendemos restringir esta pesquisa aos estudantes negros na sua relação com a conduta aplicada pelas comissões de heteroidentificação étnico-racial. Neste cenário, chegamos à questão central da pesquisa: as comissões de heteroidentificação, inspiradas pela Portaria Normativa nº 4 de 2018, constituem mecanismo para implementação da ação afirmativa

de viés étnico-racial prevista na Lei n. ° 12.711/2012 na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)?

No intuito de responder à indagação apresentada, realizei uma investigação, amparada em meus referenciais teóricos, a partir das seguintes questões de estudo:

- Que tipo de políticas de ação afirmativa no acesso aos cursos de graduação foram implementadas na UFRRJ e na UFOP no período de 2013 a 2019?

- Como são distribuídas as vagas nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP por meio da reserva de vagas proposta pela Lei 12.711/2012?

- Quais são os conceitos teórico-epistemológicos que serão o aporte teórico da pesquisa?

- Como têm atuado as comissões de heteroidentificação étnico-racial na UFRRJ e na UFOP?

- Quais as impressões que as gestoras/es e os membros atuantes nas comissões de heteroidentificação étnico-racial têm acerca da implementação de ações afirmativas para negros?

Santos (2008) se refere à ética da convicção antirracista, que foi incorporada aos estudos étnico-raciais, oriunda dos Movimentos Sociais Negros e entrou em interação com uma ética acadêmico-científica adquirida e integrada na e da trajetória acadêmico-intelectual dos pesquisadores negros, ou ainda de sua atuação intelectual. Como resultado produziu-se um *ethos* acadêmico-científico ativo, voltado para a pró-igualdade racial e pró-políticas de promoção da igualdade racial, que permanece difícil de ser abordada e debatida no meio acadêmico sem problematizações.

Bourdieu e Passeron (2014) demonstram que

a ação do privilégio é percebida, na maioria das vezes, somente sob suas formas mais brutais, recomendações ou relações, ajuda no trabalho escolar ou ensino suplementar, informação sobre o ensino e suas possibilidades. De fato, o essencial da herança cultural se transmite de maneira mais discreta e mais indireta e mesmo na ausência de todo o esforço metódico e de toda ação manifesta. (BOURDIEU e PASSERON, 2014, p. 37).

Sovik (2004) aborda esse assunto quando coloca que ser branco no Brasil é uma função social e implica desempenhar um papel que carrega em si uma certa autoridade ou respeito automáticos, permitindo trânsito social, eliminando barreiras. Ao nascer com a pele branca, o indivíduo já teria o privilégio de livre trânsito na sociedade, sem as barreiras colocadas aos negros.

Munanga (2008) nos ensina que a ação do privilégio de ser branco, no Brasil, está estreitamente ligada à presença e atuação do racismo:

a pluralidade racial nascida do processo colonial representava [...] uma ameaça e um grande obstáculo no caminho da construção de **uma nação que se pensava branca**; daí por que a raça tornou-se o eixo do grande debate nacional que se tratava a partir do fim do século XIX e que repercutiu até meados do século XX. Elaboraões especulativas e ideológicas vestidas de cientificismo dos intelectuais e pensadores dessa época ajudariam hoje, se bem interpretadas, a compreender as dificuldades que os negros e seus descendentes mestiços encontram para construir uma identidade coletiva, politicamente mobilizadora. (MUNANGA, 2008, p. 48, grifos meus).

Em investigação anterior<sup>6</sup> registrei que, ainda que se efetivem as Leis que foram promulgadas no intuito de combater o racismo institucionalizado em nosso país, as pesquisas na área das relações étnico-raciais na atualidade mostram que um dos mecanismos necessários à possível eliminação deste tipo de racismo no Brasil é a implementação de políticas de ação afirmativa para negros no país. (ALMEIDA, 2016)

O racismo só tende a ganhar vida a partir do momento em que as nações, que se pensaram em si mesmas enquanto raças, lançaram sobre os outros povos, seu olhar imperialista a fim de submetê-los mais facilmente, tornando-se, dessa forma, a ciência como artifício que justificasse a dominação e criando uma “**nova necessidade**”. (SANTOS, 2002, p. 61, grifos meus).

Quanto à categoria raça, esta deve ser percebida como mecanismo de estratificação social que opera fundamentado na percepção da diversidade fenotípica, como por exemplo, cor da pele, textura de cabelo e se constitui como um mecanismo importante e poderosíssimo determinante de estratificação social. Nessa perspectiva, a categoria raça aqui se distancia de qualquer filiação a determinismos biológicos, ao mesmo tempo em que rompe com reducionismos simplistas de classe, os quais concebem a raça como um mero epifenômeno. (SISS, 2005).

O conceito de raça não faz sentido senão no âmbito de uma ideologia ou teoria taxonômica, à qual Guimarães (1999) chamou de racialismo. De acordo com este autor, cientificamente, não se trata de um conceito que explique fenômenos ou fatos sociais de ordem institucional, mas que ajude o pesquisador a compreender certas ações subjetivamente intencionadas, ou o sentido subjetivo que orienta certas ações sociais.

---

<sup>6</sup> Em minha dissertação, “Racismo institucional e afro-brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco”. Disponível em: < <https://tede.ufrj.br/jspui/handle/jspui/1456> >

Munanga nos mostra que “na vasta reflexão dos filósofos das luzes sobre a diferença racial e sobre o alheio, o mestiço é sempre tratado como um ser ambivalente, visto ora como o ‘mesmo’, ora como o ‘outro’”. (MUNANGA, 2008, p. 23, grifos do autor). A respeito do “outro” que Munanga salienta, Skliar vem dizer que

o outro já foi suficiente massacrado. Ignorado. Silenciado. Assimilado. Industrializado. Globalizado. Cibernetizado. Protegido. Envolto. Excluído. Expulso. Incluído. Integrado. E novamente assassinado. Violentado. Obscurecido. Branqueado. Anormalizado. Excessivamente normalizado. E voltou a estar fora já foi e a estar dentro. A viver em uma porta giratória. O outro já foi observado e nomeado o bastante como para que possamos ser tão impunes ao mencioná-lo e observá-lo novamente. O outro já foi medido demais como para que tornemos a calibrá-lo em um laboratório desapaixonado e sepulcral. (SKLIAR, 2003, p.29).

Dessa forma, torna-se pertinente ampliar a discussão, acerca da maneira, como o negro está sendo representado, bem como os discursos e as pesquisas que têm produzido nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) em que são estudados.

Para demonstrar a relevância da pesquisa, apresento a meta 8, do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024):

**Meta 8:** elevar a escolaridade média da população de 18 (dezoito) a 29 (vinte e nove) anos, de modo a alcançar, no mínimo, 12 (doze) anos de estudo no último ano de vigência deste Plano, para as populações do campo, da região de menor escolaridade no País e dos 25% (vinte e cinco por cento) mais pobres, e igualar a escolaridade média entre negros e não negros declarados à Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (BRASIL, 2014, p. 9).

Nesse contexto, a pesquisa tem pertinência acadêmica por ser inédita no Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares (PPGEDuc/UFRRJ). Esta pesquisa apresenta também importância política e social para os movimentos negros brasileiros que vêm lutando para que o quadro da representação dos negros nas instituições sociais brasileiras seja alterado.

A maior significância no processo de luta contra o racismo nesta diáspora tem sido uma busca constante da construção da identidade negra, para que os negros no Brasil possam exercer de forma plena sua cidadania e lutar contra o racismo. Para compreender como os movimentos negros brasileiros das décadas de 1970 e 1980 foram importantes para a luta antirracista, Andrews (1998) nos mostra que

os movimentos negros das décadas de 1930, 1940 e 1950 há muito tem apontado para a dimensão racial da desigualdade brasileira, e tem argumentado que não se pode realmente dizer que a democracia exista

no Brasil enquanto a participação dos negros na vida econômica, política e social nacional não ocorrer em termos iguais a dos brancos. (ANDREWS, 1998, p. 314).

Silva (2003) traz a reflexão que as relações raciais implicam modificações, perdas e recriações no jeito de ser e de viver dos grupos que travam conhecimento ou mantêm convívio em situações de opressão ou de solidariedade. No Brasil, nessas relações, os negros foram, e ainda são sujeitos a desenraizamentos, e até mesmo, a perdas da tradição de que são originários. Ao longo dos séculos, tem-se tentado levá-los ao esquecimento da sua africanidade, com o propósito de assimilá-los a visão de mundo, a projeto de vida alheios às suas raízes. A professora Petronilha (2003) busca chamar a atenção de todos os pesquisadores, para a proporção em que a colonização inculcou dogmas para que desenraizasse a herança africana de suas raízes, incutindo como conhecimento o do branco, eurocêntrico, embranquecendo-os.

Em 1950, o I Congresso do Negro Brasileiro congregou milhares de pessoas entre intelectuais, artistas, militantes e “gente do povo” vindos de diversas regiões do país. Intelectuais como Abdias do Nascimento, Aguinaldo Camargo, Arthur Ramos, Darcy Ribeiro, Edison Carneiro, Gilberto Freyre, Guerreiro Ramos, Luís Aguiar da Costa Pinto e Sebastião Rodrigues Alves, tiveram nele atuação significativa, ocupando cargos na comissão organizadora, dirigindo as assembleias, ou ainda, apresentando trabalhos e teses. Mesmo que os intelectuais supramencionados não fossem negros em sua totalidade, o protagonismo negro estava em destaque. Nesse cenário, percebemos o quanto eles foram importantes para a construção das bases epistemológicas que amparam, debatem, concordam e se contrapõem, nas pesquisas acadêmicas na área das relações étnico-raciais na contemporaneidade.

Siss (2003) mostra que a luta pela integração social dos negros, as demandas por educação e o respeito à diversidade foram uma constante nas ações da Frente Negra Brasileira e do Teatro Experimental do Negro. Guerreiro Ramos (1957) já expunha que, no Brasil, em relação à questão de raça, na construção da intitulada sociedade brasileira, a minoria colonizadora branca inculcou dogmas de superioridade sobre as populações não-brancas. Deparamo-nos também com o quanto o racismo foi à época e ainda tem sido atuante nos grupos sociais brasileiros.

Em relação ao racismo, Better (2008) aponta que o racismo individual refere-se a ações individuais, que podem ou não ser suportados por uma crença pessoal em estereótipos. Já o racismo institucional indica aqueles padrões, procedimentos, práticas e



políticas que operam dentro de instituições sociais, de modo a penalizar, de forma consistente, a desvantagem, e explorar indivíduos que são membros de grupos étnico-raciais não-brancos. O racismo institucional atua para reforçar o privilégio da pele branca em todas as facetas da vida. Ele fornece um exemplo gráfico de atitudes, práticas e estruturas, tanto para o racismo individual quanto o institucional.

López (2012) dialoga com Better (2008) ao afirmar que o racismo institucional é aquele que “dá-se por meio da reprodução de políticas institucionalmente racistas, sendo muito difícil de se culpar certos indivíduos como responsáveis. Porém, são os próprios indivíduos que reproduzem essas políticas”.

Para ampliar esta discussão, trago também Guimarães, que aponta que, no Brasil, o sistema de hierarquização social, é aquele que se configura em gradações de prestígio formadas por classe social, origem familiar, cor e educação formal e fundou-se sobre as dicotomias que, por três séculos, sustentaram a ordem escravocrata: elite/povo e brancos/negros são dicotomias que se reforçam mútua, simbólica e materialmente, em conformidade com Guimarães (2009).

Skliar mostra um pouco que o racismo opera como uma armadilha na nossa sociedade.

A armadilha da *branquidade* ou da *patriedade*, ou *antisemitismo*, consiste em deslocar os problemas sociais, linguísticos, econômicos, educativos, culturais etc. para um conflito entre a sociedade e o negro, o estrangeiro, o judeu, etc. Como se se tratasse de uma força estranha que corrói a estrutura da sociedade. Constrói-se assim um sujeito maléfico que aterroriza, para depositar ali a origem e as explicações de todos os conflitos. (SKLIAR, 2003, p.93, grifo do autor).

Dessa forma, é latente a necessidade de registrar a importância da atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial no acesso aos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP.

O acesso à universidade pública é um caso de desigualdade, já que, até a criação dos programas de cotas, as vagas nos cursos de graduação, especialmente as os considerados de maior prestígio social e mais disputados, eram preenchidas quase em sua totalidade por estudantes brancos e oriundos de escolas particulares, ocasionando a exclusão dos alunos negros, indígenas e provenientes de escolas públicas. (VIEIRA, 2006, p. 376).

Quanto à sua finalidade, trata-se de uma pesquisa básica que, conforme Lakatos e Marconi (2009), é dirigida à geração do conhecimento científico, não direcionada imediatamente à solução de demandas tecnológicas específicas, de cunho qualitativo, Poupart (2010) explica que, essencialmente, a análise ocupa um lugar de primeiro plano

da pesquisa como um todo, a qual consistirá em encontrar um sentido para os dados construídos e em demonstrar como eles respondem ao problema da pesquisa que o pesquisador formulou, progressivamente. A pesquisa qualitativa amplia generalizações, define Leis, estruturas, sistemas e teorias.

Na UFRRJ, além de servidora, atuante como Técnica em Assuntos Educacionais, tenho atuado também em algumas comissões de heteroidentificação étnico-racial e, por participar como pesquisadora no Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste (OPAAS)<sup>7</sup>, no qual a UFOP também está envolvida, optei pela proposta metodológica da pesquisa-ação.

A aplicação da metodologia da pesquisa-ação, de cunho intervencionista, possui um modo de lidar com o enfrentamento e a resolução dos problemas que vai além dos métodos de pesquisas convencionais, nas quais, muitas vezes, visualiza-se um processo vertical. Na metodologia da pesquisa-ação, ao contrário, os sujeitos do problema se empoderam de sua resolução e contribuem para a implementação de ações solucionadoras e para a geração de conhecimentos que levem à nova significação das práticas. (PICHETH *et. al.*, 2016).

Na presente pesquisa foram utilizados como procedimentos metodológicos, análise bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas individuais semiestruturadas. Nesse sentido, retomo Poupart (2010), o qual diz que, para colocar as entrevistadas à vontade, os pesquisadores devem intervir de forma mais ou menos consciente, o que ele afirma que poderia ser denominado de elementos de encenação da entrevista, cujo sucesso e margem de manobra dependem das situações e das pessoas entrevistadas, de modo que se aconselha que os entrevistadores façam o máximo para criar um ambiente e contexto favoráveis à entrevista. Dentre esses elementos, podem ser destacados: a escolha do momento mais propício à entrevista; encontrar o lugar mais favorável ao adequado desenvolvimento das entrevistas, como salienta Poupart (2010).

O trabalho de campo consistiu na atuação das comissões de heteroidentificação no âmbito da UFRRJ e da UFOP. O recorte desta tese contou com 14 participantes no

---

<sup>7</sup> O OPAAS – “Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste” – é um Programa Interinstitucional que se localiza nas fronteiras estabelecidas entre a Educação, a Antropologia das Populações Afro-Brasileiras, a Sociologia Política e o Turismo. Ele compreende um conjunto articulado de projetos e outras ações de caráter multidisciplinar integrando atividades de pesquisa, de ensino e de extensão voltadas para a identificação, comparação e análise da implantação de políticas de democratização de acesso e de permanência com sucesso no ensino superior em cinco Instituições federais de ensino superior (IFES) da Região Sudeste, a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), a Universidade Federal São Carlos (UFSCar) e a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

total: 4 gestores da Pró-reitoria de Graduação das universidades pesquisadas e 10 membros das comissões de heteroidentificação étnico-racial, 5 de cada universidade. Os detalhes da metodologia aplicada estarão esmiuçados no capítulo 3.

O aporte teórico inicial da pesquisa ampara-se nas categorias de raça, racismo, branquitude/branquidade, políticas de ação afirmativa e heteroidentificação. As categorias raça e racismo estão amparadas em Siss (2003, 2005 e 2011), Munanga (2008), Hasenbalg (1979), Better (2008), López (2012), Guimarães (1999) e Almeida (2016); os estudos sobre branquitude/branquidade partiram de Sovik (2004), Skliar (2003), Piza (2002), Schucman (2012) e Cardoso (2010); acerca das políticas de ação afirmativa, os principais pesquisadores são Gomes (2003, 2005), Siss (2003), Moehlecke (2004), Paixão (2006), Silvério (2002), Bernardino-Costa (2016), Pace (2019), Santos (2020a) dentre outros. Em relação à categoria heteroidentificação, utilizaremos Osório (2004), Ikawa (2008), Marques e Brito (2016), Nunes (2018), Dias e Tavares (2018), Carvalho (2020) e Santos (2020b). No que se refere aos procedimentos metodológicos apresentados, o aporte teórico é embasado em Rojo (2004), Thiollent (2011), Poupart (2010) e Orlandi (2013).

A tese está dividida em quatro capítulos. Após a introdução, o primeiro capítulo elucida acerca das políticas de ação afirmativa e dialoga com estas políticas para negros no Brasil. Ademais, demonstra como vem ocorrendo o ingresso dos candidatos à reserva de vagas para negros na graduação nas universidades federais e nas instituições federais de ensino, destaca a Lei 12.711/2012 e a atribuição das comissões frente aos dilemas e desafios da autodeclaração e da heteroidentificação. No capítulo dois, intitulado “O ensino superior no Brasil”, apresento um panorama do acesso aos cursos de ensino superior no país, bem como vem ocorrendo o ingresso na graduação na UFRRJ e na UFOP e a implementação da Lei 12.711/2012 nas universidades citadas.

No capítulo três esmiucei a metodologia da pesquisa juntamente com os percursos metodológicos traçados.

De extrema relevância, segue o capítulo quatro, “As comissões de heteroidentificação étnico-racial no acesso aos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP”, no qual são abordadas a criação e implementação das comissões de heteroidentificação étnico-racial no contexto pesquisado, a discussão acerca da mestiçagem, identidades e as implicações e os conflitos da categoria pardo/a no acesso às cotas étnico-raciais, finalizando o capítulo com a apresentação da análise dos elementos dos discursos dos sujeitos desta pesquisa.

Por último, seguem as considerações finais, nas quais destaquei os principais aspectos desta Tese.

## **CAPÍTULO 1 – POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA ÉTNICO-RACIALMENTE REFERENCIADAS**

Nesse capítulo procurei apresentar, discutir e debater acerca das políticas de ação afirmativa. Para explorar este contexto, precisei adentrar a princípio, sobre o que seria uma política de ação afirmativa, se ela atuaria nas esferas públicas ou privada, ou em ambas. Decerto, pelo senso comum, quando se escuta falar sobre tais políticas, muitas pessoas acreditam ser sinônimo de cotas para negros. Entretanto, Gomes (2005) nos mostrou que as ações afirmativas podem ser conceituadas como um conjunto de políticas públicas e privadas de especificidade compulsória, facultativa ou voluntária, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou reduzir os efeitos ainda presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

Antes de adentrar nas Ações Afirmativas (AAs), é necessário pensar sobre o que seriam políticas públicas. Para isto vale a reflexão sobre a conceituação trazida por Ball (1993), que explica que políticas são intervenções textuais na prática. O autor salienta ainda que as políticas públicas atuam em ações, planejadas e desenvolvidas textualmente pelo Estado, com a provável participação de entidades públicas e/ou privadas, bem como de grupos sociais organizados que lutam por assegurar os direitos constitucionais do cidadão. No entanto, no Brasil, uma grande parte do planejamento de políticas públicas somente é iniciado após denúncias de perda de direitos, como vem ocorrendo na supressão do direito aos negros.

De acordo com Ball (1993), Mainardes (2006) e Santos (2020a), usualmente são aplicadas três fases distintas em um ciclo de existência de uma política pública: (a) formulação, (b) implementação e (c) avaliação. As fases formulação e análise são complexas, pois envolvem diversos sujeitos e protagonistas, de contextos diversos, num embate político que muitas vezes se assevera. Essa complexidade pode ser demonstrada a partir do que se convencionou aos autores, chamar “ciclo de vida da política pública”, no qual uma determinada política percorre diversas etapas.

Azevedo (1997) aponta que

o estudo das políticas públicas deve privilegiar a análise dos referenciais normativos que as informam e estes devem ser construídos baseando-se nas representações sociais próprias de uma sociedade singular e os atores que participam destas representações. (AZEVEDO, 1997, p. 64).

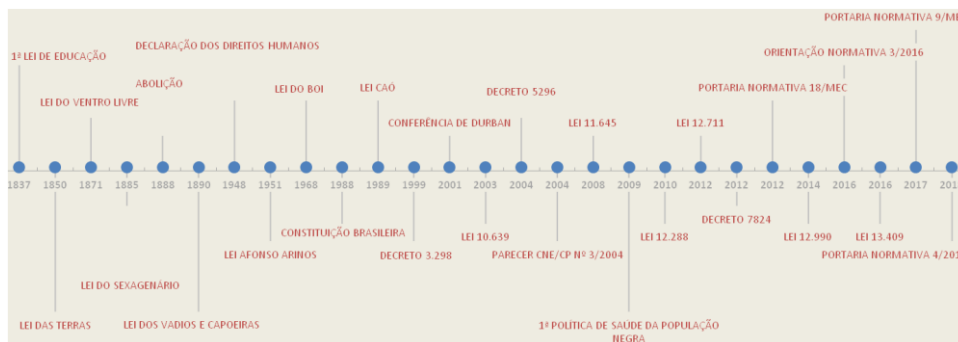
No campo das políticas públicas, as políticas de AAs são bem amplas e, como sinalizou Gomes (2005), as ações afirmativas se associam a uma outra concepção de valor universal, qual seja, a da defesa da diversidade e do multiculturalismo. No entendimento do autor, as políticas de ação afirmativa se iniciam do entendimento que a humanidade tem como um de seus principais patrimônios, a ampla variedade de tipos físicos e culturais que a formam.

Em relação à adoção de políticas públicas com vistas a combater a supressão de direitos, Piovesan (2005) nos expõe que as AAs,

enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se moldar no respeito à diferença e à diversidade. Através delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. (PIOVESAN, 2005, p. 39).

As políticas de AAs racialmente definidas, ainda que não se constituam como intervenções governamentais suficientemente potentes para eliminar as desigualdades historicamente acumuladas, desempenham o significativo papel de corrigi-las na atualidade, ao promoverem as igualdades de oportunidade e de tratamento, o que certamente concorre para uma democracia de resultados, além de trazerem efeitos imediatos e consequentes. (SISS, 2011).

À título de ilustração, Leandro (2021) nos elucida com a linha temporal acerca da legislação antirracista e sobre ações afirmativas.



Fonte: LEANDRO, 2021, p. 40.

Consoante ao que já debati anteriormente em outra pesquisa, a discussão sobre as AAs (Ações Afirmativas) tem operado, insistentemente, com os contra-argumentos do

grupo étnico-racial branco diminuindo o debate das AAs como sinônimo de cotas. Devemos lembrar que as AAs estão fundamentadas na interpretação da chamada justiça social também em uma justiça étnico-racial. Os movimentos negros brasileiros, essencialmente após a abertura política nos anos 1980 têm registrado o quão difícil foi, por exemplo a promulgação e a implementação da Lei 10.693/2003. 12 anos de existência e ainda são poucas escolas que tem práticas exitosas. Muita é a luta para que a história e cultura africana e afro-brasileira sejam trabalhadas nas escolas. A recente Lei n.º 12.990/2014 vem ganhando destaque e críticas, principalmente quando não deixa claro, como ocorrerá a inserção dos negros. (ALMEIDA, 2016).

Piovesan (2005) destacou que em 1965, a Organização das Nações Unidas (ONU), na Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, ratificada naquela época por 167 países, dentre eles o Brasil (desde 1968), ressaltou a urgência em se adotar todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação racial em todas as suas formas. (PIOVESAN, 2005). Ainda que atualmente as AAs estejam em foco nas pesquisas da contemporaneidade, vale relembrar que seu início ocorreu na Índia, como nos mostra Moore (2005).

O conceito de ação afirmativa originou-se na Índia imediatamente após a Primeira Guerra Mundial, ou seja, bem antes da própria independência deste país. Em 1919, Bhimrao Ramji Ambedkar (1891-1956), jurista, economista e historiador, membro da casta “intocável” Mahar propôs, pela primeira vez na história, e em pleno período colonial britânico, a “representação diferenciada” dos segmentos populacionais designados e considerados como inferiores. (MOORE, 2005, p. 308, grifo do autor).

Gomes (2005) nos elucida que este tema é de transcendental importância para o Brasil, por ter incidência direta sobre aquele que é, seguramente, o mais grave de todos os nossos problemas sociais, o que está na raiz das nossas mazelas, do nosso gritante e vergonhoso quadro social. Trata-se dos diversos mecanismos pelos quais, ao longo da nossa história, a sociedade brasileira logrou proceder, através das mais variadas formas de discriminação, exclusão e alijamento, do processo produtivo consequente e da vida social digna, de um expressivo percentual de sua população (cerca de 45% do total): os brasileiros de ascendência africana.

O preconceito que origina o racismo, o qual Gomes (2005) evidencia é aquele que está enraizado e, por muitas vezes, seria “velado”, em suas diferentes nuances. Estamos falando aqui sobre o preconceito baseado nos traços fenotípicos da população negra, que notoriamente vem dificultando o acesso à instrução educacional no Brasil, traduzindo-se,

aqui no país, como preconceito de marca, diferentemente do preconceito de origem que é abarcado nos Estados Unidos da América (EUA), por exemplo.

Por muito tempo, o argumento de que a raça seria um fator gerador de desigualdades sociais no Brasil foi negado, prevalecendo a ideia de que o Brasil era um país “sem linha de cor”, em que não havia barreiras para que as pessoas pretas e pardas alcançassem cargos de prestígio. Considerando que a segregação racial e a discriminação não eram sancionadas pelo sistema jurídico, como no caso da África do Sul e dos Estados Unidos, vigorou o mito de que a sociedade brasileira seria livre de preconceitos e discriminações raciais. (GUIMARÃES, 2001, pp. 148-149).

Acerca dos tipos de preconceito elencados anteriormente, Silvério (2002) salienta que a distinção entre preconceito de marca e de origem tem sido utilizada mais para afirmar positivamente nossas virtudes raciais quando comparadas ao modelo norte-americano e sul-africano de relações raciais, e menos para entender as sutilezas do modo brasileiro de ser preconceituoso e racista. Portanto, a discriminação racial por marca é uma forma camuflada, sutil e sub-reptícia de racismo, que incluem e pretere em vez de excluir e segregar.

Neste contexto, uma etapa da política de AA racialmente referenciada, estaria voltada a um tipo de compensação positiva. Compensação esta que pode ser entendida com a regulação posterior, por meio de um dispositivo suplementar em uma dada sociedade, para contrabalançar fontes conhecidas e reconhecidas socialmente de erros e/ou injustiças sociais.

A ação afirmativa não é um direito ilimitado ao privilégio, mas uma política que busca abrir espaços a medidas universalistas materiais mais abrangentes. Os limites temporais encontram-se na própria aproximação ao princípio da dignidade, por uma análise dos princípios do significado, da compensação, da diversidade e da estabilidade na melhora da *status* como proposto em itens anteriores. (IKAWA, 2008, p. 407).

Joaquim Benedito Barbosa Gomes, então ministro do STF, quando escreveu sobre o princípio da constitucionalidade das ações afirmativas no Brasil, buscou suporte para além da Constituição Brasileira, em que comprovou que deve haver a implementação de políticas de ação afirmativa para aqueles que são de ascendência africana.

Uma noção “dinâmica”, “militante” de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade. Produto do Estado Social de Direito, a igualdade substancial ou material propugna redobrada atenção por parte do legislador e dos aplicadores do Direito à variedade das situações

individuais e de grupo, de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas e desfavorecidas. (GOMES, 2005, p. 47, grifo do autor).

A raça, como traço fenotípico historicamente elaborado, como apontou Hasenbalg (1979), é um dos critérios mais relevantes que regulam os mecanismos de recrutamento para ocupar posições na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Apesar de suas diferentes formas, que perpassam o tempo e o espaço, o racismo caracteriza todas as sociedades capitalistas multirraciais contemporâneas.

Ora, se a raça e etnia sempre foram critérios utilizados para exclusão de afro-descendentes<sup>8</sup> em nosso país, que sejam hoje utilizados, ao revés, para a sua necessária inclusão. Na esfera universitária, por exemplo, dados do IPEA revelam que menos de 2% dos estudantes afro-descendentes estão em universidades públicas ou privadas. Isto faz com que as universidades sejam territórios brancos. Note-se que a universidade é um espaço de poder, já que o diploma pode ser um passaporte para ascensão social. É fundamental democratizar o poder e, para isto, há que se democratizar o acesso ao poder, vale dizer, o acesso ao passaporte universitário. (PIOVESAN, 2005, p. 40).

Em uma conjuntura caótica, após diversos e diferentes mecanismos de luta dos movimentos negros brasileiros no campo da militância ativa e intelectual, no fim da década de 1990 do século XX e início da primeira década do século XXI, iniciou-se a implementação de políticas públicas de AAs para negros, que aprofundarei a seguir.

### **1.1 Políticas de ação afirmativa para negros no Brasil**

No contexto brasileiro, por exemplo, urge sinalizar que as AAs não devem ser consideradas como “privilégio” aos negros, a não ser que se considere como 100% de cotas a preferência dada às populações brancas no decorrer da História da Educação Brasileira. (GARCIA, 2007, grifo da autora). O campo das políticas racialmente referenciadas, como no caso das AAs, está estritamente ligado à inferiorização dos negros no Brasil. Logo, para abordarmos as políticas de AAs para negros mister se faz falar de raça e de racismo.

O emprego da palavra “raça” tem a função de expor o racismo no Brasil, como uma doutrina capaz de promover a exclusão garantindo privilégios ao segmento social não-negro dominante que, interessado na manutenção da estrutura social segregacionista e injusta, mantém-se

---

<sup>8</sup> Embora Piovesan (2005), utilize o termo “afrodescendente”, aqui neste trabalho, conforme sinalizamos na Introdução, optamos por categorizar como negros, não considerando exclusivamente a ascendência, mas expressivamente o fenótipo.



no poder e acentua os conflitos nas esferas entre capitalismo e democracia. (SANTOS e RODRIGUES, 2016. p. 21, grifo das autoras).

A categoria raça aqui mencionada é aquela compreendida como mecanismo de divisão social que opera alicerçado na percepção da diversidade fenotípica, como por exemplo, cor da pele, textura de cabelo constituindo-se como um mecanismo importante e poderosíssimo determinante de estratificação social. Neste cenário, fazer justiça, sempre desagradará àqueles que não conseguem distinguir entre direitos e privilégios. SISS (2005) e (2011).

A transição de uma pseudodemocracia racial para a ação afirmativa simbolizou, para Telles (2012), um momento dramático na história brasileira. Esta trajetória foi amparada no reconhecimento do racismo pelo governo brasileiro e pela sociedade em geral, na consolidação das organizações dos movimentos negros, sua incorporação ao processo democrático e, por fim, na implementação de ações afirmativas com base na raça em muitas instituições brasileiras. Essas mudanças aconteceram no contexto da democratização do Brasil, que foi caracterizado pela saída dos militares do poder, diante de uma forte rejeição às suas regras pela sociedade brasileira, que ocasionou a rápida expansão e o fortalecimento de instituições políticas democráticas, com o envolvimento da sociedade civil. Como comprovação do vigor da democratização brasileira, 95 milhões de pessoas voluntária e legalmente elegeram um presidente socialista em 2002.

A atuação do racismo no Brasil é cruel, e acreditar que havia uma democracia racial, inculcou nos negros brasileiros a inferioridade, imposta pela superioridade dos brancos europeus que colonizaram o Brasil. Paixão enfatiza que o Estado brasileiro deveria reconhecer sua imensa dívida histórica acumulada com as populações negras e indígenas, derivada dos quatrocentos anos de vigência do sistema escravista, dos constantes massacres cometidos contra esses povos e do descaso com o destino dessas populações ao longo de todo o século XX. (PAIXÃO, 2006, p. 133).

Consoante ao que aponte em outro trabalho<sup>9</sup>, abordar as políticas de ação afirmativa racialmente referenciadas, inevitavelmente nos direcionará para a importância que a III Conferência Mundial de Durban em 2001 teve no contexto do nosso país, pois esse evento foi reconhecido como um marco internacional na batalha contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerância Correlata, como expus em outro trabalho.

Pace (2019) nos mostra que

---

<sup>9</sup> Ver nota n.º 5.

esta idiossincrasia, que ainda se verifica na sociedade brasileira, considera a branquitude como lugar de privilégios e vantagens, que significa superioridade histórica sobre pretos e pardos. Entendo este comportamento na perspectiva de que a elite branca brasileira assumiu-se como grupo hegemônico, sob os aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais, em detrimento dos negros. Desta forma, a racialidade branca, ignora a relação de discriminação racial sofrida pelos negros, legitimando o racismo institucional. (PACE, 2019, p. 241).

Partindo do exposto por Pace (2019) , vamos examinar o início da efetivação das AAs para negros no Brasil. A primeira iniciativa, no início da década de 1980, por meio do projeto de Lei n. ° 1.332, de 1983, não foi exitosa. Abdias do Nascimento, deputado federal à época, propôs uma ação compensatória, que instituiria mecanismos de ressarcimento para o(a) negro(a) no Brasil após séculos de discriminação negativa. Referido projeto propunha o seguinte: reserva de 20% de vagas para mulheres negras e 20% para homens negros na seleção de candidatos ao serviço público; bolsas de estudos; incentivos às empresas do setor privado para a eliminação da prática da discriminação racial; incorporação da imagem positiva da família negra ao sistema de ensino e à literatura didática e paradidática, bem como introdução da história das civilizações africanas e do africano no Brasil, conforme nos apontam os trabalhos de Moehlecke (2002) e Almeida (2016). O projeto não obteve aprovação, mas o início da luta pela inserção dos negros em políticas de AAs havia apenas iniciado. Os movimentos negros brasileiros não se calaram e tanto mobilização quanto organização foram necessárias àquela época, como o são ainda hoje.

López (2012, p. 124) se refere às ações afirmativas, no Brasil, “como políticas públicas direcionadas a corrigir uma história de desigualdades e desvantagens sofridas pelo grupo étnico-racial dos negros frente a um Estado nacional que o discriminou negativamente”.

Pace (2019) apresentou os marcos legais que deram suporte para a implantação e implementação de AAs no Brasil, conforme podemos conferir a seguir na **Tabela 1**:

**Tabela 1** – Marcos legais importantes na adoção de ações afirmativas

Marco Legal	Ano	Preceitos
Lei dos 2/3	1930	Limitou por 1 ano a imigração de estrangeiros de terceira classe.
Declaração Universal dos Direitos do Homem	1948	Internacionalização dos Direitos do Homem.
Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	1958 (Vigência no Brasil a partir de 1966 e	Dispõe sobre o significado de discriminação e o relaciona com raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

	promulgação em 1968)	Buscou adotar disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão.
Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial	1965 (Ratificada pelo Brasil em 1968)	O propósito das Nações Unidas é o de promover e encorajar o respeito universal e efetivo pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião.
Declaração Universal dos Direitos do Homem- Viena	1993	Buscou fortalecer a aliança internacional quanto ao respeito às liberdades

Fonte: PACE, 2019. p. 79 (adaptada).

Na prática, a primeira proposta de ação afirmativa para as pessoas negras, foi um projeto, chamado de GXXI, que foi criado em 1999, como resultado de aliança social estratégica entre três instituições de naturezas distintas: uma organização não-governamental, “Geledés – Instituto da Mulher Negra”; uma organização empresarial “Fundação BankBoston” e uma organização governamental, “Fundação Cultural Palmares”. A aliança poderia não ser configurada como uma iniciativa pública, mas sim como uma política de AA, como referenciado em Gomes (2005) e Paixão (2006). O programa citado, selecionou vinte e um jovens negros, entre 13 e 15 anos, como sujeitos de direito, com a proposta de acompanhar e custear seus estudos desde a antiga 8ª série (atual nono ano) do ensino fundamental até o término da graduação universitária. Eles deveriam ser integrantes de famílias com renda per capita entre um e dois salários mínimos e residentes na cidade de São Paulo. O intuito principal foi criar condições de empoderamento do grupo de famílias do Projeto, para que elas mesmas impulsionassem a mudança das condições de exclusão, a que são impostas grande parte da população negra no Brasil, como salienta Silva (2002).

Mesmo que a experiência citada no parágrafo anterior tenha sido considerada o primeiro registro como AA racialmente referenciada, em meados da década de 1990 foram criadas iniciativas de alguns movimentos sociais. Dentre eles o mais expressivo registrado foi por parte de um participante da igreja católica, o frei David, na cidade de São João de Meriti, no estado do Rio de Janeiro, que existe até hoje, que constituiu na criação dos cursos de Pré-Vestibular Para Negros e Carentes (PVNC), do qual eu mesma fiz parte no de 1998. Em meio a diferentes cursos pré-vestibulares populares do Brasil, Nascimento (2012) cita o PVNC e a “Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO)”, que se trata de uma rede de cursos preparatórios comunitários para vestibulares e para o ENEM, mantida pelo Serviço Franciscano de Solidariedade. Esta instituição religiosa é uma associação da sociedade civil sem fins lucrativos, com sede na cidade de São Paulo, e representa as principais organizações, tanto em termos de

números (cursos e pessoas envolvidas), quanto em presença e influência que, eventualmente, exercem no debate e na agenda de constituição de políticas públicas e institucionais. No Rio de Janeiro, e ainda segundo esse autor, o PVNC foi gestado lentamente nos encontros da chamada “pastoral do Negro” da Igreja Católica no município de São João de Meriti, tendo em Frei David, um dos principais gestores e defensores dessa iniciativa. O curso começou a funcionar em meados do ano de 1993, sob a responsabilidade de jovens, membros da “comunidade” local e da Pastoral de Negros. Atualmente, este preparatório está presente em grande parte da Baixada Fluminense, bem como em diversos bairros da cidade do Rio de Janeiro, e outros municípios como Petrópolis, Itaguaí, Mangaratiba, Niterói, além de diversas cidades de outros estados brasileiros.

Retomando a influência que a Conferência em Durban teve, o Estado brasileiro, iniciou debate oficial com a finalidade de superar o racismo e elaborar políticas definidas para a superação deste. Vale ressaltar que as AAs não são somente cotas raciais, mas fazem parte das políticas de ação afirmativa outras ações que irei elencar aqui neste trabalho.

Em 2000, antes da criação do atual Estatuto da Igualdade Racial, o deputado federal à época, Paulo Paim, havia escrito o projeto de Lei n. ° 3.198/2000, que apresentava o que seria uma primeira versão deste Estatuto em defesa dos que sofrem preconceito ou discriminação em função de sua etnia, raça e/ou cor, e daria outras providências. Em sua primeira proposta, versava em seu artigo 20, a reserva de 20% das vagas para o acesso de afrodescendentes a cargos públicos por meio de concurso público no âmbito federal, estadual e municipal (SISS, 2003). Contudo, nem sempre a vitória é plena, pois ao ser promulgado em 20 de julho de 2010, o referido estatuto teve alguns artigos alterados, além de ter sido retirado o artigo que indicava a reserva de vaga com viés étnico-racial.

Na **Tabela 2**, trazemos a relação de programas e Leis com viés étnico-racial no Brasil, por meio de uma linha temporal.

**Tabela 2** – Relação de Programas e Leis com viés étnico-racial (1995-2014)

Ano	Programa
1995	Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI)
1996	Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO)
1996	Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH)
2002	Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA)

2002	Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia
2002	Programa Diversidade na Universidade (PDU)
2003	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade (SEPPIR)
2004	Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD)
2005	Programa Universidade para Todos (PROUNI)
2009	Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR)
2012	Lei 12.711/2012
2013	Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR)
2013	Programa de Desenvolvimento Acadêmico Abdias Nascimento
2014	Lei Federal n.º 12.990/2014

Fonte: PACE, 2019. p. 166, adaptada.

Nunes (2018, p. 14) assevera que “é indubitável que o debate amplo sobre as ações afirmativas que tem se concentrado na modalidade destinada a negros, reflete a grande escoriação da sociedade brasileira: o racismo e a consequente negação do mesmo”. Santos e Rodrigues (2016) declararam que a ausência ou ineficácia de políticas inclusivas resulta, significativamente, para a manutenção do quadro de assimetrias raciais. Por esse motivo, o campo de políticas públicas, com destaque às ações afirmativas com recorte racial na educação, tendo como norte a compreensão de que, é um campo envolto em contradições, guarda a capacidade de promover profundas transformações econômicas e sócio-raciais.

Antes de explorarmos especificamente o Estatuto mencionado, vale destacar que houve avanço no que tange à educação básica brasileira, ao ser promulgada a Lei n.º 10.639 em 2003, que foi atualizada posteriormente pela Lei n.º 11.645 de 2008. Essas Leis complementaram o artigo 26-A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), que versa o seguinte:

Art. 26 - A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e de ensino médio, públicos e privados, torna-se obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena.

§ 1º O conteúdo programático a que se refere este artigo incluirá diversos aspectos da história e da cultura que caracterizam a formação da população brasileira, a partir desses dois grupos étnicos, tais como o estudo da história da África e dos africanos, a luta dos negros e dos povos indígenas no Brasil, a cultura negra e indígena brasileira e o negro e o índio na formação da sociedade nacional, resgatando as suas contribuições nas áreas social, econômica e política, pertinentes à história do Brasil.

§ 2º Os conteúdos referentes à história e cultura afro-brasileira e dos povos indígenas brasileiros serão ministrados no âmbito de todo o currículo escolar, em especial nas áreas de educação artística e de literatura e história brasileiras. (BRASIL, 2003 e 2008).

A alteração do artigo n.º 26 – A, resultou em ações importantes, como, por exemplo, a criação do Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e

Cultura Afro-brasileira e Africana. Em outro trabalho<sup>10</sup>, ressaltai que a primeira década do século XXI foi importante, com a criação e implementação dos Neabis – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e indígenas nas universidades e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia. Ademais registre-se a criação do atual Grupo de Trabalho (GT) 21, nomeado, atualmente, como “Educação e Relações Étnico-Raciais”, mas que teve como primeira nomenclatura, “Afro-Brasileiros e Educação” na ANPEd (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação) na 24ª reunião nacional em 2001. (ALMEIDA, 2016).

A Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) em 2003, teve destaque extremamente importante como uma política de AA para os negros no país, até o ano de 2016. Presentemente, essa secretaria integra o Ministério dos Direitos Humanos, sem atuação relevante no atual governo federal.

Importante destacar que um dos resultados da Conferência de Durban, que originou o debate em relação ao sistema de cotas no Brasil, o foco da ação afirmativa, era a inclusão de estudantes negros nas universidades públicas. As estatísticas apresentadas na conferência mostraram que os estudantes negros estavam ausentes nos departamentos mais seletivos das universidades públicas, apesar de serem quase a metade da população brasileira. Em 2002, logo depois da conferência, o estado do Rio de Janeiro decidiu pela obrigatoriedade de cotas para estudantes negros na proporção de 20% e para estudantes oriundos de escolas públicas (25%) e a Universidade Estadual da Bahia também estabeleceu cotas para estudantes negros vindos de escolas públicas. (SILVA, 2006).

A primeira experiência para reserva de vagas para negros, ocorreu no estado do Rio de Janeiro nas Universidades Estaduais, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF), por meio da Lei nº 4151, de 04 de setembro de 2003, atualizada pela Lei nº 8121, de 27 de setembro de 2018, que prorrogou a reserva, por mais 10 anos, incluiu os quilombolas, e estabeleceu os percentuais em 20% das vagas reservadas a negros, indígenas e alunos oriundos de comunidades quilombolas; 20% a alunos oriundos de ensino médio da rede pública, seja municipal, estadual ou federal; e 5% a estudantes com deficiência e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão de serviço. Em conformidade com Santos (2020b)

---

<sup>10</sup> Vide nota n.º 5.

no que diz respeito ao ingresso em cursos de graduação de universidades públicas, as primeiras iniciativas de políticas de ação afirmativa tiveram início no ano de 2003. As experiências pioneiras ocorreram no Rio de Janeiro, na Bahia, em Brasília e no Mato Grosso do Sul. No Rio de Janeiro, Leis estaduais determinaram a reserva de vagas para egressos de escolas públicas, negros e indígenas na UERJ e na UENF. (SANTOS, 2020b, p. 101).

No Estatuto da Igualdade Racial, promulgado em 2010, em seu artigo 47, foi instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) como forma de organização e de articulação voltada à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no país, prestados pelo poder público federal (BRASIL, 2010). Segundo o artigo 58, os objetivos do Sinapir são:

- I - promover a igualdade étnica e o combate às desigualdades sociais resultantes do racismo, inclusive mediante adoção de ações afirmativas;
- II - formular políticas destinadas a combater os fatores de marginalização e a promover a integração social da população negra;
- III - descentralizar a implementação de ações afirmativas pelos governos estaduais, distrital e municipais;
- IV - articular planos, ações e mecanismos voltados à promoção da igualdade étnica;
- V - garantir a eficácia dos meios e dos instrumentos criados para a implementação das ações afirmativas e o cumprimento das metas a serem estabelecidas. (BRASIL, 2010).

A importância do Sinapir é bastante relevante, principalmente porque cria mecanismos de promoção, articulação e formulação de políticas de promoção da igualdade racial, que ainda não foi alcançada.

Em relação ao acesso ao ensino superior, após a reserva de vagas institucionalizada em algumas universidades estaduais, em 2002, houve algumas iniciativas, pontuais, acerca de ações afirmativas individuais no âmbito das universidades federais. Bernardino-Costa (2016) nos explica tais ações, a saber: - a Universidade de Brasília (UnB), em 2003, reservava 20% das vagas para alunos negros independentemente da origem escolar e de sua renda familiar, tendo criado também 10 vagas adicionais, conforme a procura, em qualquer curso de graduação para estudantes indígenas; - a Universidade Federal da Bahia (UFBA), cujo programa de Ação Afirmativa (AA) iniciou em 2004, destinava 36,55% para alunos negros oriundos de escola pública, 6,45% para alunos de escola pública independente da pertença étnico-racial e 2% para alunos autodeclarados indígenes; - aprovado em 2007, o programa de AA da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) reservava 20% das vagas para alunos que tivessem estudado todo ensino fundamental e médio em instituições de ensino

públicas e 10% alunos negros na mesma condição dos não-negros; - já na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), foi aprovada em 2010, reserva de 30% das vagas para alunos oriundos de escola pública com renda per capita até 1 salário mínimo sem qualquer recorte racial. (BERNARDINO-COSTA, 2016, p. 57).

O programa de reserva de vagas, aprovado pela Lei de Cotas, corresponde, em parte, ao que foi proposto no Projeto de Lei nº. 3.627/2004, encaminhado pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva ao Congresso Nacional, que “institui Sistema Especial de Reserva de Vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, nas instituições públicas federais de educação superior [...]” Paralelo à tramitação do PL nº. 3.627/2004, por aproximadamente uma década (de 2003 a 2012), diversas iniciativas de ações afirmativas foram adotadas em IES públicas. Quatro modalidades foram as mais recorrentes: (i) cotas; (ii) subcotas; (iii) vagas e (iv) bônus. As cotas consistiam em percentuais de reservas definidos nos processos seletivos e as subcotas eram percentuais de reservas dentro de um percentual de reserva maior. A modalidade vagas, compreendia várias alternativas: fixas, variáveis ou suplementares. O bônus, por sua vez, era aplicado por meio do acréscimo de pontos ou de porcentagem às notas de determinados candidatos. (SANTOS, 2020b p. 29).

Na **Tabela 3**, podemos averiguar o número de instituições de ensino superior públicas que adotaram políticas de ação afirmativa, por natureza jurídica no Brasil entre 2002 e 2011:

**Tabela 3-** Número de instituições de ensino superior públicas que adotaram políticas de ação afirmativa, por natureza jurídica – Brasil – 2002 a 2011

Ano de Aplicação	Natureza Jurídica			Total
	Federal	Estadual	Municipal	
2002-2004	7	25	-	32
2005-2007	26	11	2	39
2008-2011	36	6	1	43
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>114</b>

Fonte: JODAS e KAWAKAMI, 2013, p. 30.

Na UFRRJ, um dos *locus* desta pesquisa, foram adotadas ações afirmativas em 2010, na modalidade de bônus de 10% sobre a nota final do Enem para egressos do ensino médio público e 20% de cota para professores da rede pública. Em 2011, a aplicação do referido bônus teve como critério sete anos de escolaridade no ensino básico público (pelo menos quatro anos no ensino fundamental e três anos no ensino médio) e cotas de 10% para professores da rede pública. A redução da cota para professores, em 2011, foi decorrente do início da implementação, na universidade, do Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (Parfor), como sinalizaram Cupolillo, Majerowicz e Silva (2011).



Na UFOP, outro campo de análise, em 2008 foi decidido que 30% das vagas em todos os cursos de graduação passariam a ser reservadas para candidatos procedentes de escolas públicas. De acordo com essa norma, faria jus à política de ação afirmativa da UFOP o candidato que comprovasse ter cursado integralmente, e concluído o ensino médio em escola pública, de acordo com a Resolução nº. 3.270 de 2008, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). No entanto, vale ressaltar que esta Resolução foi precedida de longo período de debates, a partir de uma demanda identificada pelo Movimento Social Negro, encaminhada à Reitoria no ano de 2004, em concordância ao que registrou Santos (2020a).

Diante das constatações que aqui apresento, o acesso ao ensino superior, pelas iniciativas das instituições, no que se refere às cotas racialmente definidas, foi sutil. Expressivamente a UnB foi a instituição que mais se destacou conforme já expus anteriormente. As instituições UFRJ e UFRRJ adotaram AAs afirmativas, mesmo sem referência étnico-racial, um tanto tardiamente.

A aprovação da Lei de Cotas afirmou a ideia democrática de que o acesso à educação superior deve ser para todos e não somente para grupos privilegiados. Após longos anos de embates, o Supremo Tribunal Federal (STF), pelo julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 186, cujo relator foi o ministro Ricardo Lewandowski, aos 26/04/2012, declarou a constitucionalidade das cotas raciais. Este cenário favoreceu a aprovação da Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012, denominada popularmente como Lei das Cotas, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico, de nível médio. Essa Lei prevê a reserva de 50% das vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, combinando também critérios étnicos, raciais e sociais. (MARQUES e BRITO, 2016, p. 55). A Lei 12.711, em seu artigo 3º versa que:

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (BRASIL, 2012 e 2016).

No debate crítico acerca da referida Lei, na **Tabela 4** elencamos alguns argumentos contrários e favoráveis sobre a Lei de cotas:

**Tabela 4** – Argumentos contrários e favoráveis sobre a Lei de cotas

ARGUMENTOS CONTRÁRIOS	ARGUMENTOS FAVORÁVEIS
Se escolas públicas oferecessem um ensino de qualidade todos teriam condições iguais de concorrer às vagas na universidade, neste sentido as ações afirmativas não vão a raiz do problema. Acabam encobrendo a questão principal.	A sociedade não pode esperar por uma possível melhoria da escola pública para garantir acesso à universidade para população de baixa renda e de grupos étnicos historicamente excluídos. Mesmo que a escola pública se tornasse hoje de excelente qualidade a igualdade de concorrência só irá ocorrer após as crianças que iniciassem sua educação agora se formassem no Ensino Médio, daqui a pelo menos doze anos.
O direito a uma vaga na universidade é para quem sabe mais, quem se esforçou mais, qualquer outro critério é injusto por desvalorizar o mérito individual.	Os meios tradicionais de seleção de ingressantes para as universidades brasileiras como os vestibulares e o Enem não são neutros. Eles elencam conteúdos para suas provas e apresentam formato e organização que são valorizados por determinado grupo social. Outros países do mundo selecionam seus universitários, por exemplo, valorizando o histórico escolar e também atividades e habilidades sociais e culturais.
A inteligência e a capacidade de uma pessoa não são definidas nem pela sua cor de pele, nem por sua origem étnica, privilegiar grupos segundo essas características é menosprezar sua potencialidade e discriminá-los negativamente. Selecionar alunos ignorando suas capacidades pode levar a um rebaixamento da qualidade dos profissionais formados em nível superior.	As ações afirmativas para o ensino superior não são obrigatórias no Brasil. Por exemplo, as universidades federais que implementaram medidas neste campo o fizeram por resoluções autônomas. Cada qual escolhendo quando e como agir. Tanto que algumas não aprovaram ações afirmativas. Será que os dirigentes universitários desejavam selecionar estudantes despreparados? Será que decidiram ser injustos? Será que querem piorar o ensino de suas instituições?
As ações afirmativas geram tensão na sociedade, segmentando e categorizando pessoas de um modo artificial. Fazendo com que um país mestiço e miscigenado como o Brasil passe a ser dividido racialmente, e os beneficiados por esses programas podem ser estigmatizados.	Tratar igualmente os desiguais só gera mais desigualdade. A sociedade precisa atuar mapeando as fontes de desigualdades e combatendo-as com ações concretas para sua superação. Realizando a chamada discriminação positiva.
Todos são iguais perante a Lei, segundo a nossa Constituição Federal. As ações afirmativas ao gerarem desigualdade de critérios entre os cidadãos são inconstitucionais.	Numa República, como o é o caso do Brasil, a igualdade não é um princípio vazio e abstrato. Devemos respeitar as diferenças e combater as desigualdades. Em sociedades historicamente injustas como a brasileira, a igualdade de direitos deve ser um objetivo a ser alcançado com políticas públicas concretas, o que é respaldado pela Constituição Federal.
A ciência já provou que todos os seres humanos fazem parte de uma mesma raça. Logo, as categorias raciais entre as pessoas são falsas.	Os seres humanos formam, biologicamente falando, uma única raça, mas, o racismo não é biológico, é social, é cultural, é histórico. O preconceito e a discriminação também existem e precisam ser enfrentados.

Fonte: SANTOS, 2020a, p. 103.

Em 2014, no que concerne ao acesso aos concursos públicos no âmbito federal, foi promulgada a Lei Federal n.º 12.990/2014, que 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. (BRASIL, 2014). No âmbito estadual, no Rio de Janeiro, já vinha sendo implementada a Lei n.º 6.067/2011 (atualizada pela Lei 6740/2014) que versa o seguinte:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros e índios 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e Executivo do Estado do Rio de Janeiro e das entidades de sua Administração Indireta. (RIO DE JANEIRO, 2014).

A reserva de vagas da Lei Federal n.º 12.990/2014 difere das cotas referentes à Lei 12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso às universidades e institutos federais, pois além do recorte “escola pública”, há o recorte na categoria raça/classe, em metade dessa reserva, enquanto que as cotas da Lei 12.990/2014 exigiam apenas que o candidato se autodeclarasse negro<sup>11</sup>.

Em maio de 2016, o então ministro da educação, Aloizio Mercadante publicou a Portaria Normativa n.º 13, de 11 de maio de 2016, que dispôs normas acerca da indução de AAs na Pós-Graduação. Neste documento, em seus artigos 1º e 2º, é indicado que as Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito, inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, teriam o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de AAs e deveriam criar comissões próprias com a finalidade de dar continuidade ao processo de discussão e aperfeiçoamento das AAs. (MEC, 2016). Podemos inferir que o Ministério da Educação elaborou o documento que resultou na Portaria Normativa mencionada, considerando os termos do Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010).

A Lei de reserva de vagas adotada em cursos de graduação, definida na Lei n.º 12.711/2012 reforça que a adoção de Políticas de AAs no ensino superior não é suficiente para reparar ou compensar efetivamente as desigualdades sociais resultantes de passivos históricos ou atitudes discriminatórias atuais.

Mesmo que a Portaria Normativa n.º 13, de 11 de maio de 2016, não tenha “a força” de uma Lei, há registro de que algumas universidades vêm implementando as cotas

---

<sup>11</sup> Posteriormente, por meio Orientação Normativa n. 03 de 1 de agosto de 2016, foi prevista a aferição da informação prestada pelos candidatos que se declaravam negros (pretos ou pardos), esta Orientação foi atualizada pela Portaria Normativa n.º 4, de 2018, do MPOG, atual Ministério da Economia.

raciais em seus programas de pós-graduação *stricto sensu*, como AAs na pós-graduação. Nos estudos de pesquisa do GPESURER, constatamos que a UFSCar (2016), a Ufes (2016), a Unicamp (2016), a UFRRJ (2016), a UFMG (2017) e a UFOP (2017) vêm democratizando suas políticas de acesso à pós-graduação implementando cotas voltadas para negros e indígenas, pessoas com deficiência e, até mesmo, para transgêneros, tomando por base a Portaria Normativa MEC nº 13/2016.

Nesse sentido, em nome de um princípio material de dignidade (previsto na Constituição Federal de 1988) e de um exercício igualitário de direitos, os direitos gerais, como o direito à educação, devem ser especificados para abarcar direitos especiais, como o direito à redistribuição por ações afirmativas raciais em universidades. O direito às ações afirmativas em universidades compõem, nessa linha, o direito à educação, sendo imprescindível para a concretização desse último. (IKAWA, 2008, p. 410).

Diante do histórico de políticas de ação afirmativa para negros no Brasil, percebemos que os movimentos negros não estão silenciados, pelo contrário, estão cada vez mais ativos e que, mesmo com alguns retrocessos e supressões nos projetos de Lei apresentados nas primeiras duas décadas do século XXI, os avanços registrados precisam ser relativizados, pois ainda há lacunas no que compete à promulgação de políticas de AAs direcionadas à população negra brasileira. A Lei 12.711/2012, que é um dos enfoques deste estudo, será esmiuçada no próximo item.

## **1.2 A Lei 12.711/2012**

A Lei 12.711/2012 e as comissões vêm sendo atualizadas no panorama educacional brasileiro, principalmente porque veio colocar o que poderia ser considerado “um ponto final” principalmente na famosa democracia racial, demonstrando que a própria democracia nunca existiu e é tão incutida no imaginário do povo brasileiro. Embora a reserva de vagas a que se refere a Lei tenha subcategorias, a porcentagem de reserva para o recorte racial aos negros tem gerado os maiores embates nos grupos sociais brasileiros.

Ao analisar a história do ensino superior brasileiro, Moehlecke (2004) sinaliza que este sempre foi um espaço para poucos. A sociedade brasileira pouco valorizou a extensão da garantia à educação à maioria de sua população, sendo que a própria educação muitas vezes funcionou como medida restritiva de direitos de cidadania. Foi somente na última década do século XX que o acesso ao ensino fundamental de oito anos foi universalizado

e desde 2009, passou a ter obrigatoriedade de nove anos. Diferentemente de muitos dos países do continente americano, foi apenas no início do século XIX que tivemos nossa primeira faculdade e do século XX, a primeira universidade.

No que afeta especificamente à Lei 12.711/2012, muitos autores vêm evidenciar o quanto foi perdido nas relações étnico-raciais desta política. Bernardino-Costa (2016) expôs que a Lei de cotas significou um “balde de água fria” para programas fortemente comprometidos com o combate à exclusão racial no interior das universidades brasileiras. No caso da UnB, por exemplo, mitigou a dimensão racial à dimensão de classe, mesmo que não em sua totalidade. Se a política de AA é racialmente orientada ou se a raça é uma espécie de categoria a reboque da classe racial, ou seja, escola pública e rendimento familiar) faz uma grande diferença em termos de significado da política.

De acordo com o programa de reserva de vagas, instituído por essa política pública, 50% das vagas em todos os cursos e turnos das instituições federais de ensino superior e técnico de nível médio devem ser destinadas a candidatos egressos de escolas públicas, pessoas de baixa renda, pretos, pardos e indígenas, e pessoas com deficiências. A apresentação dos beneficiários nessa ordem demonstra que apesar do movimento social negro ter sido o principal protagonista na reivindicação dessa política, a opção do Estado brasileiro foi a de adotá-la à luz de uma concepção preponderantemente redistributivista, com foco no critério de renda. O que reflete o cenário das experiências desenvolvidas entre os anos de 2003 a 2012, em que diversas iniciativas vinham sendo adotadas no Brasil, inclusive nas instituições federais. Na ocasião, a maioria das políticas adotadas pelas IES era de corte socioeconômico e levavam em consideração a condição de renda e/ou origem na escola pública. Conjetura na qual não havia uma padronização das políticas de ação afirmativa no sistema federal de ensino superior e técnico de nível médio. (SANTOS, 2020b, pp. 217-218).

No âmbito da educação, o racismo institucionalizado, foi denominado como *racismo educacional* por Santos e Rodrigues (2016), as autoras explicam que essa forma de racismo se manifesta, por exemplo, nas relações interpessoais, na ideologia dos livros didáticos e atividades pedagógicas diárias, em datas comemorativas e festividades, e ainda pela folclorização do dia 20 de novembro. O racismo educacional afeta negativamente o processo de alfabetização, dificulta a conclusão do ensino médio e, especialmente, o acesso ao ensino superior.

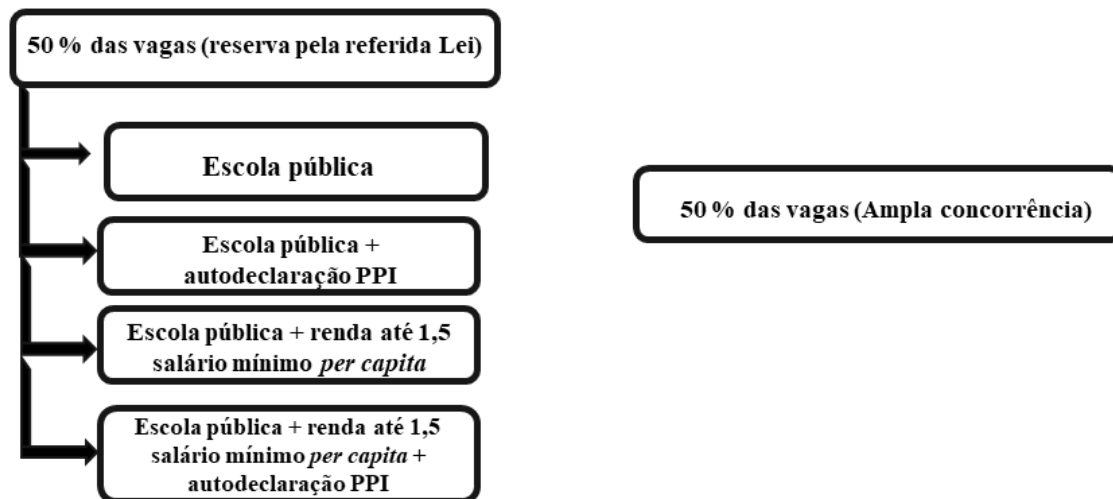
Azevedo (1997) nos coloca

que a singularidade da política educacional, aliada às especificidades que lhe são inerentes e que decorrem do espaço social em que é engendrada, colocam para o analista determinados desafios cuja

compreensão e respostas só em parte podem ser encontradas à luz das indicações contidas naquelas abordagens. (AZEVEDO, 1997, p. 57).

A Lei 12.711/2012, foi alterada pela 13.409/2016, como sinalizamos na Introdução, porém antes desta alteração, a reserva de vagas estava categorizada em consonância ao que mostra o **gráfico 2**.

### Lei 12.711/2012 – no início



**Gráfico 2** – Representação do acesso às vagas nos cursos de graduação pela Lei 12.711/2012  
**Fonte:** Lei 12/711/2012, antes da atualização em 2016.

Na concepção de Gomes (2003), a reserva de vagas é algo que não está enquadrada como privilégio, pois, por estar incluída nas intituladas políticas de ação afirmativa, vem no sentido de promover setores menos favorecidos da sociedade brasileira, visando dirimir os efeitos que se revelam “na chamada discriminação estrutural, espelhada nas abismais desigualdades sociais entre grupos dominantes e grupos marginalizados”. (GOMES, 2003, p. 30).

Em 2006, Paixão relatou que o acesso ao ensino superior vinha sendo um dos principais pontos de tensão no debate das relações raciais no país. Os indicadores existentes sobre o acesso à universidade, à época, mostravam que isso não ocorria sem motivos. Os dados indicavam que o acesso ao ensino superior, no período de 1991 a 2000, beneficiou mais os brancos que os negros. A taxa de brancos, na idade entre 18 e 24 havia crescido de 7,2% para 12%, enquanto entre os negros o crescimento registrado foi de 6,96% para 7,12%, segundo Paixão (2006).

Em recente pesquisa sobre o Perfil Socioeconômico e Cultural dos Graduandos das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) de 2018, publicada em 2019, pela

Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) que foi aplicada pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), em seu relatório executivo, é exposto que a democratização do acesso ao ensino superior, é resultante da ampliação do número de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Esta democratização também foi responsável pelo aumento de cursos e vagas, pela interiorização dos *campi* das mesmas instituições, pela maior mobilidade territorial via ENEM/SISU e pela reserva de vagas para estudantes com origem em escolas públicas, por meio de cotas tanto para pretos, pardos e indígenas, e como para pessoas com deficiência. Este cenário modificou radicalmente o perfil da recente geração de discentes dos cursos de graduação das universidades federais e dos Cefets MG e RJ. (ANDIFES, 2019).

No período de 2013 para 2014, Costa (2014), registrou que as vagas totais nas universidades federais cresceram 9,8% e as vagas para cotistas cresceram 38%. Além disso, 56% das universidades alcançaram a meta da Lei das Cotas prevista para 2016. Em média, 40% dos discentes das IFES são oriundos da escola pública, e, dentre os candidatos cotistas, a relação candidato/vaga é consideravelmente mais elevada do que na ampla concorrência. Por outro lado, as notas de corte na ampla concorrência tendem a ser mais altas que as dos cotistas. Os dados de 2013 e 2014 apresentados pela autora, demonstram que, aproximadamente, 7% dos cotistas teriam condições de serem aprovados na ampla concorrência.

No relatório da Andifes (2019), em dados registrados na categoria “cor/raça” na **tabela 5**, foi apresentado que ocorreu crescimento ininterrupto, em números absolutos, de discentes brancos, pretos e pardos no período 2003-2018. Entre estudantes amarelos o ciclo é também de crescimento, registrando-se pequena queda entre 2003 e 2010. Entre indígenas, houve queda em 2010 e 2014, relativamente a 2003, que em 2018 a participação indígena supera o número identificado em 2003. O número de graduandos pretos em 2018 foi cinco vezes superior ao registrado em 2003, ao passo que entre os pardos este aumento quase quadruplicou. Entretanto, juntos, pretos e pardos registraram o total de 613.826 em 2018, superando os universitários brancos, com total de 520.008, indicando, dessa forma, uma possível atuação efetiva da Lei 12.711/2012 como um dos mecanismos de política de AA racialmente referenciado, visto que a referida Lei não é direcionada somente aos negros.

**Tabela 5** – Graduandos segundo Cor/Raça – 2003 a 2018

<b>Cor ou Raça</b>	<b>2003</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>	<b>2018</b>
Amarela	21.122	20.079	21.977	25.643
Branca	278.811	353.871	429.149	520.008
Parda	132.834	210.498	354.688	470.227
Preta	27.693	57.218	92.240	143.599
Indígena	9.388	6.102	6.014	10.736
Outra	-	8.399	-	-
Sem declaração	-	-	35.536	30.087
<b>Total</b>	<b>469.848</b>	<b>656.167</b>	<b>939.604</b>	<b>1.200.300</b>

**Fonte:** V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos graduandos das IFES de 2018 (Andifes, 2019).

Dois movimentos políticos foram determinantes para o aumento do acesso ao ensino superior. Conforme compreendem Marques e Brito (2016), estes movimentos, iniciados nos mandatos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), foram: a expansão e a interiorização de oferta das vagas, que se efetivaram por meio do programa Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e a expansão da Rede de Educação Profissional e Tecnológica, por meio da criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Em articulação a esses movimentos, as pressões e força dos movimentos negros no Brasil influenciaram a agenda oficial do governo federal à época, para adoção de políticas afirmativas étnico-raciais, que, gradativamente, vêm ressignificando a cor/raça no espaço acadêmico, com a presença de pretos, pardos e indígenas, espaço no qual, historicamente, predominava uma única cor, a branca.

É notória a expansão do sistema de educação superior pública no período apresentado, principalmente amparado pela Lei de Cotas, mesmo que não seja absoluto, demonstrou ser um fator preponderante de garantia de inclusão racial.

Paixão (2006) elucida que as políticas de ação afirmativa e as cotas, devem ser acompanhadas por permanentes instrumentos de monitoramento e estar presentes constantemente no debate público, o que evitaria que tais intervenções acumulassem vícios ou gerassem novas injustiças sociais. Uma parte do sucesso dessas ações dependerá de sua transparência e capacidade de convencimento da sociedade civil quanto à validade de tais medidas.

Em relação ao acompanhamento por meio de instrumentos de monitoramento e, diante de fraudes denunciadas, foi iniciado nas universidades, a instauração de bancas de comissões de verificação e de validação da autodeclaração étnico-racial dos candidatos à reserva de vagas de negros. No que diz respeito à atuação das referidas comissões, Nunes (2018) ratifica que



é uma responsabilidade da gestão de ações afirmativas não pelo que se negligenciou a partir das Leis 12.711/12 e 12.990/14, mas pela emergência de um outro patamar de relações sociais em que o corpo possa ser desracializado pelo fenótipo tido como desvirtuoso em relação à virtude branca. 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).

No enredo da implementação da Lei nº 12.711, “embora esteja previsto na Lei o critério da autodeclaração, a adoção de banca avaliadora de fenótipo não é proibida e representa um mecanismo de proteção de direito”, conforme nos indicam Marques e Brito (2016, p. 52). Ainda que não esteja registrado na Lei 12.711/2012 a obrigatoriedade da heteroidentificação étnico-racial, cujos procedimentos aplicados aos concursos públicos encontram-se normatizados pela Portaria n.º 4/ 2018 do MPOG, atual Ministério da Economia, no âmbito da UFRRJ e da UFOP, foi iniciada a implementação deste mecanismo no acesso aos cursos de graduação da referida Lei, direcionada aos negros a partir de 2018.

## **CAPÍTULO 2 – O ENSINO SUPERIOR NO BRASIL**

Em um país no qual ainda há uma taxa de analfabetismo significativa, 6,6%<sup>12</sup> de acordo com a última PNAD contínua (2019), almejar um curso em nível superior pode parecer estar bem longe. O Brasil tem suas raízes educacionais dependentes de sua origem colonialista e proselitista.

Schwarcz (1993) nos mostrou que

a estruturação de uma rede de instituições de saber estável no Brasil é recente. O ensino na colônia era controlado pelos jesuítas e limitou-se às escolas elementares até a chegada de D. João VI, no início do século XIX. Não existiam até então, centros de pesquisa ou de formação superior. (SCHWARCZ, 1993, pp. 31-32).

Nesse sentido, não parecia ser proveitoso para a coroa portuguesa, que houvesse ascensão educacional e ter instituições centralizadoras jesuíticas pareceu perfeito para perpetuar o domínio colonial. Bortolanza (2017) evidencia que o ensino superior no Brasil despontou nos moldes de instituições isoladas e de estrutura profissionalizante

---

<sup>12</sup> 6,6% pode parecer pouco, mas contabiliza cerca de 11 milhões de brasileiros. (PNAD contínua, 2019).

(engenharia militar e medicina aplicada) em faculdades separadas, sem conexão, e, ainda hoje, são constantemente questionadas nas perspectivas estruturais e de funcionamento.

As universidades foram criadas após muita resistência de Portugal e também de brasileiros que as julgavam desnecessárias na Colônia. Entretanto, ainda no século XIX, diante das dificuldades encontradas pelas classes dominantes em conseguir acesso para cursar as universidades da Europa, criaram-se medidas para instituir o Ensino Superior no Brasil. (BORTOLANZA, 2017, p. 2).

Vale salientar que mesmo que datem do início do século XIX, isoladamente, como mostraram Schwarcz (1993), Otranto (2009) e Bortolanza (2017), os autores concordam que os registros de faculdades isoladas datam do fim do século XIX, porém, somente em 1920 é criada, pelo Governo Central, a primeira universidade federal brasileira – Universidade do Brasil, atual Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e foi somente em 1931, com a Reforma Francisco Campos que ela foi reorganizada. Essa Reforma do Ensino Superior concedeu às universidades uma autonomia relativa, como uma preparação para a autonomia plena.

Mesmo diante desses dilemas, as primeiras décadas da República foram marcadas pela expansão do ensino superior, ocasionada pela multiplicação das faculdades. Nesse período surgiram as primeiras universidades no Brasil. No Rio de Janeiro em 1920 e em Minas Gerais em 1927, e mudanças no processo de admissão. Que passaram a ser parcelados, realizado por matéria, no tempo e lugar mais conveniente para os candidatos e com prazo de validade permanente. (FLORES, 2017, p. 408).

Ao analisar os estudos de Schwarcz (1993), Otranto (2009) e Bortolanza (2017) pudemos constatar o quanto foi demorada a organização e estruturação de um sistema federal de ensino, que ocorreu somente a partir de 1945 quando grande parte de algumas universidades estaduais criadas, na década de 1930, foram federalizadas. A partir das reformas educacionais a partir de 1968 o governo federal, à época, buscou atender a demanda por ensino superior por duas maneiras: pela ampliação das vagas no ensino nas instituições federalizadas<sup>13</sup> e também por propiciar condições o surgimento de uma nova concepção do ensino superior privado. De acordo com o MEC (2017):

até 1960, o sistema educacional brasileiro era centralizado, um modelo seguido por todos os Estados e municípios. Com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBEN), de 1961, os órgãos estaduais e municipais ganharam autonomia, com diminuição da centralização do

---

<sup>13</sup> Essa gênese fará surgir no Brasil um tipo de universidade fragmentada, concebidas a partir da fusão de escolas isoladas, vide “O ensino superior e universidade no Brasil” de Luiz Antônio Cunha, disponível em: <https://www.ets.ufpb.br/pdf/2013/2%20S1%20Políticas%20Publicas%20na%20Educação%20Superior/Textos%20atualizados%20de%20Damiao/Ensino%20Superior%20e%20Universidade%20no%20Brasil.pdf>

MEC. A reforma universitária, em 1968, foi a grande LDBEN da educação superior, ao assegurar autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e financeira às universidades. A reforma representou um avanço na educação superior brasileira, ao instituir um modelo organizacional único para as universidades públicas e privadas (MEC, 2017).

A proposta aqui exposta é discutir e refletir acerca do quanto foi dificultoso o acesso ao ensino superior no contexto brasileiro. Neste cenário, Otranto (2009) nos expôs que:

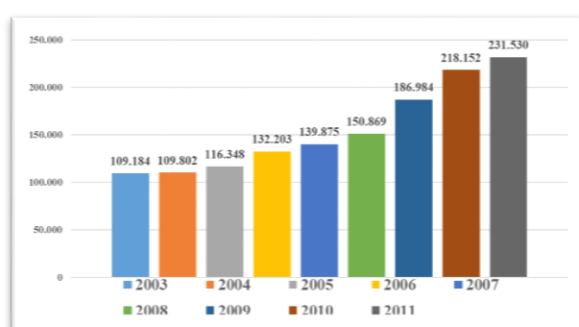
nos anos de 1980, tanto docentes como reitores, por meio de suas entidades representativas – Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES) e Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB) – apresentaram suas propostas de reestruturação da universidade e regulamentação da autonomia universitária. [...] O documento do MEC sobre que teve maior impacto na década foi o Relatório da *Comissão de Alto Nível para Estudar a Reformulação da Educação Superior*, instituída em maio de 1985. O princípio da autonomia permeava todo o documento e polarizava todos os demais temas. Nele era reconhecida a importância e a necessidade da universidade desfrutar da autonomia para manter e/ou ampliar a produtividade acadêmica. No entanto, dois meses após a divulgação do relatório dessa Comissão, em fevereiro de 1986, foi criado, pelo MEC, um *Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior (GERES)*, que apresentou um texto polêmico, gerando sérias reações das comunidades acadêmica e científica às propostas de universidade e de autonomia universitária, nele contidas. (OTRANTO, 2009, p. 33, grifos da autora).

Diniz e Goergen (2019) sobre o Brasil, reforçam que

a educação superior brasileira criada apenas em 1808, ao tempo da chegada da Coroa Portuguesa, controlada pelo governo central, nesse momento pública, porém não gratuita, tendo a Europa como símbolo e a necessidade de pertencer a uma civilização como bases ideológicas, alimenta a manutenção do status quo dominante, não sendo berço das ideias emancipadoras. [...] a educação superior privada iniciou-se desde o período republicano, com o advento da Constituição de 1891, o que gera, portanto, descentralização e possibilidade de iniciativas dos governos estaduais e setor privado, que potencializou a expansão dessa modalidade de ensino. (DINIZ e GOERGEN, 2019, p. 577).

Após todo este embate político, científico e educacional, os tempos para a educação a nível superior foram tornando-se cada vez mais difíceis, como nos trouxeram para a discussão Guerra e Rocha (2019), os quais evidenciam que as universidades brasileiras experienciaram uma enorme instabilidade no decorrer da década de 1990,

resultante da política neoliberal<sup>14</sup> do governo do Fernando Henrique Cardoso<sup>15</sup>. Naquela época, o sistema federal de ensino superior obteve baixo aporte financeiro e, efetivamente, há inícios de certa estagnação em relação à oferta de vagas nas IFES. Em contrapartida, as IES do setor privado cresciam em demasia. A partir de 2003, com o início do presidente Luiz Inácio Lula da Silva<sup>16</sup> a conjuntura educacional a nível superior, passou por mudanças significativas e, logo, a expansão de vagas nas instituições de ensino superior já estava em andamento. De acordo com os dados do MEC, de 2003 a 2007, período que antecedeu a implementação do REUNI, as ofertas de vagas cresceram 111%, o que representa a criação de 30 mil vagas<sup>17</sup>, como está indicado no **gráfico 3** a seguir:



**Gráfico 3** – Vagas ofertadas na graduação presencial nas universidades federais de 2003 a 2011.  
Fonte: INEP (Censos da Educação Superior).

Na **tabela 6**, a seguir, podemos constatar o aumento expressivo, tanto de cursos, quanto do número de vagas oferecidas no contexto de uma das universidades pesquisadas, Cupolilo *et. al.* (2011) expuseram esse aumento significativo, e, essencialmente, entre

<sup>14</sup> Andrade (2019), nos coloca que numa política de cunho neoliberal o Estado joga um papel decisivo no neoliberalismo. O ímpeto de restauração do poder de classe distorce na prática a teoria do Estado mínimo. A criação de um clima favorável aos negócios e aos investimentos, a difusão financeira, o papel de garantidor de última instância de grandes instituições financeiras, a transferência dos prejuízos privados para as contas públicas, a repressão dos sindicatos, a precarização das Leis trabalhistas, a redução de gastos sociais, a difusão de políticas públicas de responsabilização individual, a ação repressiva da polícia e do judiciário, os privilégios concedidos a grandes corporações, a delegação ao setor privado da formulação de Leis, das estruturas regulatórias, das políticas públicas e a promoção de parcerias público-privadas, nas quais o Estado assume os riscos enquanto as empresas ficam com os ganhos, são alguns dos exemplos de práticas estatais neoliberais que se colocam do lado dos interesses capitalistas em detrimento dos direitos coletivos dos trabalhadores, do bem-estar da população e da proteção ambiental. (pp. 223-224).

<sup>15</sup> O presidente Fernando Henrique Cardoso atuou em dois mandatos consecutivos de 1 de janeiro de 1995 a 31 de dezembro de 2002.

<sup>16</sup> O presidente Luiz Inácio Lula da Silva atuou em dois mandatos consecutivos de 1 de janeiro de 2003 a 31 de dezembro de 2010.

<sup>17</sup> Vale salientar que deste total de 30 mil vagas estão incluídos também as vagas nos cursos na modalidade Educação a Distância (EaD), porém o foco da tese está no acesso aos cursos presenciais. Dessa forma não foram contabilizadas na tabela 4, as vagas oferecidas para a modalidade a distância, para as quais também se aplica a Lei de Cotas.

2006 e 2011, foi registrado um aumento em torno de 71% no número de universitários matriculados e, além deste acréscimo, foram criados mais dois *campi*. As autoras salientam que esta expansão ocorreu, significativamente, devido ao REUNI.

**Tabela 6:** Panorama de acesso aos cursos de graduação na UFRRJ, 1994 – 2011

Ano <sup>18</sup>	Vagas	Matriculados	Número de cursos
1994	1195	3983	18
1998	1450	5124	18
2004	1720	6607	23
2006	2060	6684	29
2008	2145	7498	32
2009	2785	8248	44
2010	3450	8857	57
2011	3470	11441	57

Fonte: CUPOLILLO *et. al.*, 2011, p. 90, adaptada

Em relação à Reestruturação da universidades, Guerra e Rocha (2019) nos elucidam que

o REUNI sempre foi um tema de muita discussão e incertezas sobre o seu impacto negativo ou positivo sobre as universidades. Os órgãos de administração e reitorias sempre defenderam o REUNI pelo fato do aumento de repasse nos recursos para as universidades. Já parte dos professores, técnicos e estudantes não veem com bons olhos o programa, pois entendem que se trata de uma política de precarização do ensino e do trabalho, além de rebaixar a proposta de ensino universitário para mais próximo ao nível de técnico. (p. 147).

Ao analisar o diploma legal que instituiu o REUNI, o Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, constata-se que este objetivou efetivamente, em seu artigo 1º, a “criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais” (BRASIL, 2007). Entretanto, somente em 2010 foi criado o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), cuja finalidade é “ampliar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal” (BRASIL, 2010). Acredita-se que um aspecto negativo do REUNI esteja situado na lacuna de três anos entre sua instituição e a criação do PNAES, pois além do acesso se fazem necessários mecanismos que facilitem a permanência dos estudantes e o sucesso acadêmico consoante ao que elucidaram Guerra e Rocha (2019).

Dessa forma, concordando com Diniz e Goergen (2019), constatamos que

o “ensino superior” no Brasil traz, em si, características que comportam peculiaridades, entre elas: seu surgimento tardio; a dicotomia do

<sup>18</sup> Em 2006 foram iniciados os seis primeiros cursos no *Campus Nova Iguaçu*. Em 2009, foram implantados 12 cursos do Reuni e 13 em 2010, mesmo ano de início dos cursos de graduação no *Campus de Três Rios*.

sistema, desde sua gênese; e, por fim, a mudança do perfil do aluno ingressante no ensino superior na contemporaneidade, dadas as políticas públicas que promovem acessibilidade social, bem como, os avanços tecnológicos próprios da sociedade do conhecimento e da informação. (p. 577, grifo dos autores).

Ao nos debruçarmos no estudo dos dados do Censo da Educação Superior de 2019, no qual foi apresentada uma análise comparativa da matrícula dos cursos presenciais no Brasil na rede federal de ensino, percebemos, por meio da **Tabela 7**, que em 10 anos houve o aumento de 66,6% no número de vagas oferecido, tendo sido mais expressivo este aumento nas regiões centro-oeste e sul do país. No entanto, a região sudeste é a primeira em número de vagas, contabilizando 8.999.561 matrículas, embora este número tenha considerado somente a faixa etária de 18 a 24 anos.

**Tabela 7** – Distribuição da matrícula em cursos de graduação presenciais na rede federal – Brasil 2019

Região geográfica	População de 18 a 24 anos (2019)	Matrícula presencial na rede federal de educação superior				
		2009	2018	2019	Variação (%)	
					2009-2019	2018-2019
Norte	2.267.631 (10,1%)	91.263	144.868	144.659	58,5%	-0,1%
Nordeste	6.401.677 (26,5%)	239.561	376.830	384.032	60,3%	1,9%
Centro-oeste	1.769.516 (7,9%)	74.607	127.837	131.875	76,8%	3,2%
Sudeste	8.999.561 (40,1%)	226.772	372.554	380.226	67,7%	2,1%
Sul	3.008.968 (13,4%)	120.644	209.820	213.273	76,8%	1,6%
<b>Brasil</b>	<b>22.447.353 (100%)</b>	<b>752.847</b>	<b>1.231.909</b>	<b>1.254.065</b>	<b>66,6%</b>	<b>1,8%</b>

Fonte: MEC, 2020, p. 23, adaptada pela autora.

Ao esmiuçar o registro das vagas dos cursos em todas as IES, atenta-se para o fato expressivo de que o número de vagas na rede privada é seis vezes maior que nas IES de categoria pública. Nesse contexto, precisa-se registrar que houve políticas de ação afirmativa nas universidades privadas, na forma de reserva de vagas no ensino superior, que se concretizaram no ano de 2004, por meio do Programa Universidade para Todos (PROUNI).<sup>19</sup> Entre outros aspectos, o PROUNI visava promover a ampliação do acesso da população de baixa renda nesse nível de ensino. Este registro pode ser verificado na **Tabela 8**.

<sup>19</sup> O PROUNI, sob a gestão do Ministério da Educação, é destinado à concessão de bolsas de estudo integrais e bolsas de estudo parciais de 50% ou de 25% para estudantes de cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições privadas de ensino superior, com ou sem fins lucrativos. (BRASIL, 2005).

**Tabela 8** – Número de vagas em cursos de graduação, por modalidade de ensino e tipo de vaga, segundo a categoria administrativa – cursos presenciais

<b>Categoria administrativa</b>	<b>Vagas nova oferecidas</b>	<b>Vagas de Programas Especiais</b>	<b>Vagas remanescentes</b>	<b>Total</b>
<b>Pública</b>	<b>548.625</b>	<b>5.151</b>	<b>180.449</b>	<b>734.225</b>
Federal	338.385	2.435	118.041	<b>458.861</b>
Estadual	161.996	1.703	44.957	<b>208.656</b>
Municipal	48.244	1.013	17.451	<b>66.708</b>
<b>Privada</b>	<b>3.411.906</b>	<b>8.157</b>	<b>1.875.414</b>	<b>5.295.477</b>
<b>Total geral</b>	<b>3.960.531</b>	<b>13.308</b>	<b>2.055.863</b>	<b>6.029.702</b>

Fonte: MEC, Censo da Educação Superior, 2020, p. 11, adaptada pela autora.

De acordo com o IBGE (2018), “o nível de instrução é o indicador que capta o nível educacional alcançado por cada pessoa. [...] esse indicador é melhor avaliado entre aquelas pessoas que já poderiam ter concluído o seu processo regular de escolarização, em geral, em torno dos 25 anos”. (p. 3). Nesse sentido, observamos na **Tabela 9** a acentuada diferença no nível de instrução entre negros e brancos. Numa ponta, na categoria “sem instrução e fundamental incompleto ou equivalente” entre os negros, registrou-se 47,4%, enquanto que entre os brancos, o percentual foi de 33,6, uma diferença de 13,8 %. Em contrapartida, na outra ponta, na categoria “Superior completo” (que está no cerne deste capítulo), foi listado que 22,9% das pessoas brancas com 25 anos ou mais concluíram o ensino superior, ao passo que entre as pessoas negras no Brasil, na mesma faixa etária, em 2017, contabilizavam 9,3%, marcando uma diferença percentual de 15,6 pontos percentuais.

**Tabela 9** – Distribuição de pessoas de 25 anos ou mais de idade por cor e/ou raça, segundo o nível de instrução

<b>Cor/raça<sup>20</sup></b>	<b>Sem instrução e fundamental incompleto ou equivalente</b>		<b>Fundamental completo ou equivalente e médio completo</b>		<b>Médio completo ou equivalente e superior incompleto</b>		<b>Superior completo</b>	
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Preta ou parda	48,9%	47,4%	13,9%	13,8%	28,5%	29,6%	8,8%	9,3%
Branca	34,3%	33,6%	12,3%	12%	31,2%	31,5%	22,2%	22,9%

Fonte: IBGE, PNAD contínua, 2018, elaboração adaptada pela autora.

Sob a perspectiva da justiça racial, Carvalho (2004), nos explica que

apesar da universidade pública brasileira ser um dos poucos redutos de exercício do pensamento crítico em nosso país, se a observamos a partir da, impressionam a indiferença e o desconhecimento do mundo acadêmico a respeito da exclusão racial com que, desde sua origem,

<sup>20</sup> Na PNAD contínua analisada só havia referência às cores/raças preta ou parda e branca.

convive. Desde a formação das instituições de ensino superior no século dezenove, não houve jamais um projeto, nenhuma discussão sobre a composição da elite que se diplomaria nas faculdades de Direito, Medicina, Farmácia e Engenharia existentes naquela época. A atual composição racial da nossa comunidade universitária é um reflexo apto da história do Brasil após a abolição. (CARVALHO, 2004, p. 11).

Garcia (2007), ao tratar em seu estudo sobre as interdições feitas à população negra no acesso à educação, expõe que, desde as primeiras iniciativas de educação formal no Brasil, com a educação jesuítica, seu caráter era livresco, importado, a-histórico, e descontextualizado da realidade vivida pela população no país.

Na direção apontada por Garcia (2007), percebemos o quanto tornou-se necessária a criação de reserva de vagas para negros no Brasil. “Nesse contexto, o ensino superior teve que [...] estar se desdobrando para atender aos princípios legais, mesmo estando em fase de construção, ficando instável e vulnerável para uma conduta mais acurada ao seu fortalecimento institucional”. (BORTOLANZA, 2017, p. 9).

Dando prosseguimento aos embates sobre o acesso ao ensino superior, a seguir, apresentaremos as universidades federais pesquisadas: UFRRJ e UFOP.



## 2.1 Criação e trajetória das duas universidades pesquisadas

A UFRRJ tem, em sua história, mais de um século, apesar de não ter tido *status* de universidade desde o início. Sua origem institucional ocorreu por meio do documento que criou a Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV), Decreto 8.319, de 20 de outubro de 1910, na gestão do Presidente da República Nilo Peçanha, conforme nos mostrou Otranto (2009) e informações coletadas junto ao Centro Histórico da Universidade (2020). Dentre muitas situações vivenciadas em sua evolução, destaco as expostas na **Tabela 10**:

**Tabela 10** – Marco temporal da UFRRJ

Ano	Marcadores de sua evolução
1910	Criação da ESAMV pelo Decreto 8.319/1910.
1911	Instalada no palácio do Duque de Saxe, hoje CEFET Celso Suckow, no Maracanã, Rio de Janeiro. Como o local necessitava de obras, a inauguração ocorreu somente dois anos depois. Enquanto isso, seu campo de experimentação e prática agrícola ficava localizado no bairro de Deodoro.
1916	A ESAMV foi fundida a outras duas instituições de ensino agrícola, a Escola Agrícola da Bahia e a Escola Média Teórica-Prática de Pinheiro, e transferida para Pinheiro.
1918	A escola foi novamente transferida, para em Niterói, hoje o Horto Botânico do Estado do Rio de Janeiro.
1927	Mudou-se para a Praia Vermelha, na cidade do Rio de Janeiro.
1934	A ESAMV teve seus cursos desmembrados em duas grandes escolas que tornaram-se estabelecimentos-padrão para o ensino agrônômico e de medicina veterinária do país: Escola Nacional de Agronomia (ENA) e Escola Nacional de Veterinária (ENV).
1936	A Portaria Ministerial de 14 de novembro de 1936 tornou as Escolas independentes, com a aprovação de seus próprios regimentos.
1938	O Decreto-Lei 982 reverteu a situação do desmembramento– enquanto a ESAMV passou a integrar o Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agronômicas (CNEPA), recém-criado, a ENV passou a subordinar-se diretamente ao Ministro do Estado. No mesmo ano em novembro foram iniciadas as obras do novo <i>campus</i> da Escola Nacional de Agronomia, no Km 47 da estrada Rio-São Paulo, onde está situado hoje o <i>campus</i> de Seropédica.
1943	Criação da Universidade Rural (UR), pelo Decreto- Lei 6.155, de 30 de dezembro, abrangendo, à época, além da ENA e da ENV, Cursos de Aperfeiçoamento e Especialização, Cursos de Extensão, Serviço Escolar e Serviço de Desportos.
1944	Instituição de um novo regimento do CNEPA, aprovado pelo Decreto- Lei 16.787, que unificou os novos cursos de Aperfeiçoamento, Especialização e Extensão e criou o Conselho Universitário.
1947	Inaugurado o <i>campus</i> da UR. A mudança para o <i>campus</i> definitivo, dotado de ampla organização paisagística, muito elogiada por estudantes e servidores à época.
1963	Por meio do Decreto n. ° 1.984, a Universidade Rural passou a denominar-se Universidade Rural do Brasil, e além da ENA e da ENV, são criadas a Escola de Engenharia Florestal, a Escola de Educação Técnica e Educação Familiar, além dos cursos técnicos de nível médio do Colégio Técnico de Economia Doméstica e do Colégio Agrícola “Ildefonso Simões Lopes”.
1967	Assumiu a atual designação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) quando foi transferida para o Ministério da Educação e Cultura pelo Decreto n.º 60.731/67.
1968	Passa a autarquia federal, estrutura considerada mais adequada para acompanhar a Reforma Universitária que se implantava no País.

1970	Aprovação do seu Estatuto, a Universidade, início da ampliação suas áreas de Ensino, Pesquisa e Extensão.
1972	Início do sistema de cursos em regime de créditos.

Fonte: elaboração própria com base em Otranto (2009) e UFRRJ (2020).

Diante dos marcadores temporais elencados, podemos afirmar que, embora sua gênese tenha ocorrido em 1910, somente em 1943 obteve o *status* de Universidade, denominando-se Universidade Rural (UR) e foi somente em 1967 que passou à denominação atual, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

A UFOP, teve em sua criação também uma escola de formação, mas diferente da UFRRJ, de base agrária, a UFOP iniciou sua história na Escola de Farmácia, que foi criada em 1839, mas foi somente em 1969 por meio do Decreto-Lei nº 778, de 21 de agosto de 1969, que a Universidade Federal de Ouro Preto foi instituída, também na junção de duas escolas centenárias e tradicionais, a Escola de Farmácia (1839) e a Escola de Minas (1876)<sup>21</sup>, que têm datas anteriores à criação da ESAMV, que originou a UFRRJ.

Diante desta breve contextualização histórica acerca das universidades que hoje encontram suas sedes nos municípios de Seropédica, no estado do Rio de Janeiro (UFRRJ) e Ouro Preto, estado de Minas Gerais (UFOP), adentramos no cenário das Escolas de Formação, aglutinadas pela UFRRJ e a UFOP. Bortolanza (2017), nesse sentido, vem corroborar ao registrar que as primeiras escolas superiores, instituídas no período compreendido entre 1808 e 1934, enfatizavam um modelo de ensino superior voltado na formação para profissões liberais tradicionais. A presença e o controle do Estado no ensino eram extremamente rigorosos.

Percebemos que este cenário histórico em que as IFES foram instituídas, datam de uma época em que o ensino superior era pensado e planejado para a elite brasileira, em larga escala, branca, como nos desvela Carvalho (2004),

quando, no início dos anos 1930, foi criada a Faculdade Nacional de Filosofia (mais tarde Universidade do Brasil), a questão racial não foi discutida e confirmou-se, pela ausência de questionamento, de que estaria destinada a educar a mesma elite branca que a criara, contribuindo assim para sua reprodução enquanto grupo. (CARVALHO, 2004, p. 12).

A base agrária da UFRRJ, foi beneficiada, por exemplo, por intermédio da Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968, popularmente conhecida à época, como a Lei do Boi e se constituiu como uma modalidade de ação afirmativa, dispunha em seu primeiro artigo

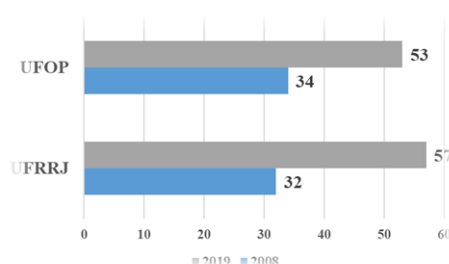
<sup>21</sup> Uma ressalva importante é a de que essa Escola integrou a primeira universidade brasileira a Universidade do Brasil. Quando a Universidade do Brasil foi criada a Escola de Minas foi uma das unidades a ela pertencente.

Art. 1º Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de **50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras**, que residam com suas famílias na zona rural e **30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras**, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio. (BRASIL, 1968, sic, grifos meus).

A Lei supramencionada foi revogada pela Lei nº 7.423, de 1985, tendo, no entanto, contabilizado 17 anos de privilégios não só aos agricultores, mas a muitos latifundiários de todo o país, não só do estado do Rio de Janeiro. Ainda hoje, a UFRRJ é a única universidade pública que oferece o curso de Agronomia no estado, e recebe muitos estudantes oriundos de todos os estados da federação. No último perfil do discente ingressante analisado, no primeiro semestre de 2018, em uma pesquisa aplicada por mim, na Pró-reitoria de Assuntos Estudantis, detectei que estes eram oriundos do Amapá, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Pará, Pernambuco e São Paulo.

Na UFOP, pudemos observar que a base da universidade foi na área da saúde e das engenharias, e, ainda hoje a universidade oferece, 11 cursos de Engenharia e 5 cursos da área da saúde, haja vista nunca ter tido dentre os seus cursos aqueles citados na Lei 5.465/1968, quer sejam Agricultura e Veterinária, a UFOP não foi contemplada pela reserva de vagas prevista nesta Lei.

Desde da criação das duas universidades, em épocas distintas, mas com marcos temporais semelhantes, até a época atual, observamos por meios de seus relatórios de gestão dos anos de 2008 e 2019 que foi a partir do primeiro, após a implementação do REUNI, que houve ampliação significativa de seus cursos, como mostra o **gráfico 4**:



**Gráfico 4** - Total de cursos oferecidos

Fonte: Relatórios de gestão (UFRRJ, 2008; 2019 e UFOP, 2008; 2019).

“Políticas públicas bem formuladas e estruturadas podem avançar e modificar situações cristalizadas como desigualdades entre os cidadãos brasileiros e regiões do país, sabemos que a educação não é suficiente para promover o desenvolvimento das pessoas e das nações”. (CUPOLILLO *et. al.*, 2011, p. 94).

As universidades expandiram-se notoriamente, essencialmente após a criação e implementação do REUNI. Tendo como referência o período 2008-2019, a UFRRJ aumentou 75% a oferta de novos cursos de graduação presencial<sup>22</sup> enquanto que na UFOP houve aumento de 62%. No período mencionado foram criados 2 novos *campi*, na UFRRJ, em Nova Iguaçu e Três Rios. Sobre o ingresso nos cursos de graduação mencionados e a reserva de vagas, detalharemos a seguir.

## **2.2 O ingresso nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP e a implementação da Lei 12.711/2012**

O acesso aos cursos de graduação na modalidade presencial tanto na UFRRJ quanto na UFOP, tem como base as notas obtidas pelo candidato no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), em conformidade ao que determina o SiSU<sup>23</sup> (Sistema de Seleção Unificada). Somente puderam inscrever-se nos processos seletivos do SiSU entre os anos de 2013 e 2019, os candidatos que participaram da edição do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) do ano vigente e que, cumulativamente, tivessem obtido nota acima de zero na prova de redação conforme disposto na Portaria MEC nº 391, de 7 de fevereiro de 2002.

Em relação às ações afirmativas, o ingresso nos cursos de graduação nas duas universidades está adequado à atualização da Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012 (que foi alterada pela Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, ao incluir na reserva de vagas as pessoas com deficiência). De acordo com a análise documental nos editais das duas universidades analisadas, ambas iniciaram a adequação à Lei nº 13.409/2016, no que pertine à reserva de vagas às pessoas com deficiência, no segundo semestre de 2017.

---

<sup>22</sup> Há registro nos Relatórios de gestão entre os anos de 2008 e 2019, da oferta de cursos na modalidade à distância, tendo a UFRRJ registrada hoje a oferta de 2 cursos na modalidade EaD e a UFOP, 4 cursos. Ambas as universidades, em seus cursos EaD, funcionam com a participação de Polos de Apoio Presencial - espaços físicos mantidos por prefeituras municipais ou governos estaduais para que os alunos possam acompanhar os cursos e realizar atividades presenciais, com infraestrutura física, tecnológica e pedagógica e apoio administrativo e acadêmico. A UFRRJ tem parceria em 14 Polos e a UFOP em 36. Conforme indicamos na nota n. 10, o foco da tese está no acesso aos cursos de graduação presenciais.

<sup>23</sup> O SiSU é o sistema informatizado, gerenciado pelo Ministério da Educação (MEC), no qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas para candidatos participantes do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). A UFRRJ publica o edital de acesso aos cursos de graduação em consonância ao que determina o Edital de Inscrição no SiSU semestralmente.

As duas as universidades reservam, no mínimo, 50% das vagas para ingresso, por curso e turno, para candidatos que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, observadas as seguintes condições<sup>24</sup>:

- candidatos com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos) ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos) ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos com deficiência que tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos com deficiência autodeclarados negros (pretos ou pardos) ou indígenas, que tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos com deficiência que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas;
- candidatos com deficiência autodeclarados negros (pretos ou pardos) ou indígenas que, independentemente da renda, tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. (UFRRJ e UFOP, 2017).

No **gráfico 1**, deste trabalho, há a representação do acesso às vagas nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP por meio de um esquema explicativo.

Outrossim, antes da implementação da chamada Lei de cotas, as universidades tinham um sistema diferente do exposto acima para reserva de vagas. Na UFRRJ, nas edições 2010 e 2011 do ENEM/SiSU, segundo Cupolillo *et. al.* (2011), a Instituição aderiu às ações afirmativas da seguinte forma: em 2010 foi aplicado bônus de 10% sobre a nota final do Enem para egressos do ensino médio público e 20% de cota para professores da rede pública; em 2011, a aplicação do referido bônus teve como critério sete anos de escolaridade no ensino básico público (pelo menos quatro anos no ensino fundamental e três anos no ensino médio) e cotas de 10% para professores da rede pública.

Na UFOP, como nos sinalizou um dos gestores entrevistados, ratificados na análise documental dos editais da universidade, do segundo semestre de 2008 até o

---

<sup>24</sup> De acordo do número de vagas oferecidas no processo seletivo, de acordo ao que é determinado pela Lei Nº 12.711/ 2012, alterada pela Lei Nº 13.409/2016

segundo semestre de 2012, havia uma reserva de vaga de 30% para candidatos egressos de escola pública somente. Era uma política específica da Universidade, não tinha recorte racial nem de renda e a partir do primeiro semestre de 2013 foi implementada a reserva da Lei de cotas, a Lei 12.711/2012.

De acordo com Santos, Camilloto e Dias (2019), essa política de ação afirmativa simbolizou a implementação de parte da pauta da Conferência de Durban (2001), na UFOP e esta política à época, foi executada em nove processos seletivos e representou uma importante medida na dimensão da democratização do ensino superior com inclusão social, na universidade pública.

A partir de 2013 as universidades pesquisadas iniciaram a implementação da Lei 12.711/2012. A UFRRJ desde o início de aplicação da Lei, iniciou com a reserva de 50% de suas vagas, em contrapartida, a UFOP, iniciou com 30% das vagas, passando a 37,5% em 2014 e somente em 2016 passou a aplicar a reserva de vagas de 50%, em conformidade com o que nos apresentou Santos (2020a).

**Tabela 11:** Dados do número de discentes ingressantes e matriculados nos anos de 2013 e 2019 na UFOP e na UFRRJ

Universidade	2013					2019				
	Ingressantes	Reserva de vagas total	Reserva de vagas PPI <sup>25</sup>	Matriculados	N.º de cursos	Ingressantes	Reserva de vagas total	Reserva de vagas PPI	Matriculados	N.º de cursos
UFOP	2.767	831	415	10.538	38	2.824	1.412	706	11.274	53
UFRRJ	3.860	1.930	965	12.198	54	3.868	1.934	967	13.370	57

Fonte: elaboração própria baseada nos Relatórios de Gestão da UFRRJ e da UFOP dos anos de 2013 e 2019.

No período compreendido entre os anos de 2013 e 2019, conforme ilustrado na **Tabela 11**, na UFRRJ, 3 novos cursos foram criados, houve um pequeno aumento de ingressantes, 0,2%. O número de reserva de vagas PPI praticamente manteve-se o mesmo e aumentou 9,6% o total de matriculados. Na UFOP, na quantidade integral de ingressantes houve um aumento em torno de 2%, nas vagas PPI, de 70,1% e no total de

<sup>25</sup> Foi respeitada a reserva proporcional indicada nos editais da UFRRJ e UFOP, porém o cálculo foi feito por estimativa.

matriculados, de 7%. Além destes registros, foram instituídos 15 novos cursos. Mediante o exposto, sobre a UFOP,

ante o novo cenário, na edição do Sistema de Seleção Unificada (SiSU) do primeiro semestre de 2013, a UFOP manteve o percentual de reserva em 30,0%, e incorporou os critérios de renda e o étnico-racial nas vagas reservadas. Em 2014, houve a ampliação para 37,5%, índice que se manteve até o primeiro período letivo de 2016. Considerando que a Lei determinou que o ano de 2016, era o tempo máximo para o atingimento do percentual de reserva mínimo de 50,0%, a UFOP só atingiu esse patamar no segundo semestre de 2016. Essa situação fez com que a UFOP, que era considerada vanguarda em 2008 como a segunda universidade federal mineira a adotar uma política afirmativa, passasse a ocupar a posição de retaguarda em relação à implementação da reserva determinada pela Lei de Cotas, haja vista que outras universidades atingiram o percentual legal mais rapidamente do que a instituição. A UFOP foi a última das universidades mineiras a alcançar o percentual mínimo estabelecido. (SANTOS, CAMILLOTO e DIAS, 2019, p. 22).

Em consonância à **Tabela 12**, em seguida, apresentamos os cursos que são disponibilizados na UFRRJ. O *campus* que oferece mais cursos é o de Seropédica, seguido pelo de Nova Iguaçu e por último o de Três Rios, que tem somente 4 cursos em sua lista e só abre processo seletivo no primeiro semestre de cada ano. O número de vagas registrado na tabela mencionada, contempla o último edital publicado no ano de 2020. O curso com maior número de vagas ofertado, é o de Agronomia, com 150 vagas (nos dois semestres), quase empatando com o de Medicina Veterinária, com 140 vagas, também com duas entradas ao ano. Na outra ponta, o curso com registro de menor oferta de vagas, é o curso de Sistemas de Informação. Dentre os cursos, 25 são de dedicação integral (24 aglutinando os períodos matutino/vespertino e 1 vespertino/noturno), outros 4 são matutinos, 22 noturnos e 6 vespertinos.

Em relação às vagas PPI, na UFRRJ, foram ofertadas no total 900 vagas, sendo 531 no primeiro período e 369 no segundo. Vale ressaltar que estas vagas não são exclusivamente para PPI, metade delas está incluída na subcategoria PPI, mais o recorte de renda *per capita* de 1,5 salário mínimo.

**Tabela 12** – Lista de cursos ofertados pela UFRRJ no ano de 2020

Curso	<i>Campus</i>	Turno	Vagas 1º semestre	Vagas 2º semestre	Total
Administração	Seropédica	Integral	45	45	90
Administração	Seropédica	Noturno	45	Ø	45
Administração Pública	Seropédica	Noturno	Ø	45	45
Agronomia	Seropédica	Integral	75	75	150
Arquitetura e Urbanismo	Seropédica	Integral	25	25	50
Belas Artes	Seropédica	Vespertino/ Noturno	25	25	50

Curso (contínua)	Campus	Turno	Vagas 1º semestre	Vagas 2º semestre	Total
Ciências Agrícolas	Seropédica	Integral	35	35	70
Ciências Biológicas	Seropédica	Integral	30	30	60
Ciências Contábeis	Seropédica	Noturno	∅	45	45
Ciências Econômicas	Seropédica	Integral	45	45	90
Ciências Sociais	Seropédica	Vespertino	40	40	80
Comunicação Social – Jornalismo	Seropédica	Noturno	45	∅	45
Direito	Seropédica	Noturno	45	∅	45
Educação do Campo	Seropédica	Vespertino/Alternância	80	0	80
Educação Física	Seropédica	Integral	60	60	120
Engenharia Agrícola e Ambiental	Seropédica	Integral	25	25	50
Engenharia de Agrimensura e	Seropédica	Integral	25	25	50
Engenharia de Alimentos	Seropédica	Integral	30	30	60
Engenharia Florestal	Seropédica	Integral	45	45	90
Engenharia de Materiais	Seropédica	Integral	30	30	60
Engenharia Química	Seropédica	Integral	50	50	100
Farmácia	Seropédica	Integral	30	30	60
Filosofia	Seropédica	Noturno	45	∅	45
Física	Seropédica	Integral	30	30	60
Geografia	Seropédica	Vespertino	40	∅	40
Geologia	Seropédica	Integral	40	∅	40
História	Seropédica	Noturno	∅	60	60
História	Seropédica	Vespertino	60	∅	60
Hotelaria	Seropédica	Noturno	30	30	60
Letras –	Seropédica	Noturno	25	25	50
Letras – Português/Inglês/Literatu	Seropédica	Noturno	25	25	50
Matemática	Seropédica	Integral	60	40	100
Medicina Veterinária	Seropédica	Integral	70	70	140
Pedagogia	Seropédica	Noturno	40	∅	40
Psicologia	Seropédica	Integral	∅	45	45
Química	Seropédica	Noturno	40	∅	40
Química	Seropédica	Integral	40	∅	40
Relações Internacionais	Seropédica	Noturno	60	∅	60
Serviço Social	Seropédica	Integral	∅	40	40
Sistemas de Informação	Seropédica	Vespertino	30	∅	30
Zootecnia	Seropédica	Integral	55	55	110
Administração	Nova Iguaçu	Noturno	45	45	90
Ciências da Computação	Nova Iguaçu	Integral	60	∅	60
Ciências Econômicas	Nova Iguaçu	Noturno	45	45	90
Direito	Nova Iguaçu	Matutino	55	∅	55
Geografia	Nova Iguaçu	Matutino	∅	50	50
História	Nova Iguaçu	Noturno	40	40	80
Letras – Português/Espanhol/	Nova Iguaçu	Matutino	25	25	50
Letras –	Nova Iguaçu	Matutino	25	25	50
Matemática	Nova Iguaçu	Noturno	40	40	80
Pedagogia	Nova Iguaçu	Vespertino	40	∅	40
Pedagogia	Nova Iguaçu	Noturno	∅	40	40
Turismo	Nova Iguaçu	Noturno	40	40	80
Administração	Três Rios	Noturno	60	∅	60
Ciências Econômicas	Três Rios	Noturno	45	∅	45
Direito	Três Rios	Noturno	45	∅	45
Gestão Ambiental	Três Rios	Integral	40	∅	40
<b>TOTAL</b>			<b>2125</b>	<b>1475</b>	<b>3600</b>
<b>VAGAS PPI</b>			<b>531</b>	<b>369</b>	<b>900</b>

Fonte: UFRRJ, PROGRAD, 2020.



Acerca da realização dos processos seletivos por meio do SiSU na UFOP, o Relatório de gestão da universidade, de 2019, expõe que a abrangência do sistema em todo território brasileiro “contribui para ampliar a visibilidade da UFOP, e, combinada com a política de cotas, garante um recrutamento consonante com as metas 8 e 12 do Plano Nacional de Educação (Lei n. 13.005/2014)”. (UFOP, 2020, p. 21). Em vista disso, concordamos com o relatório, pois o SiSU amplia as oportunidades para todos os cidadãos brasileiros.

**Tabela 13** – Lista de cursos ofertados pela UFOP no ano de 2020

Curso	Campus	Turno	Vagas 1º semestre	Vagas 2º semestre	Total
Engenharia de Computação	João Monlevade	Vespertino	40	0	40
Engenharia de Computação	João Monlevade	Noturno	0	40	40
Engenharia de Produção	João Monlevade	Vespertino	40	0	40
Engenharia de Produção	João Monlevade	Noturno	0	40	40
Engenharia Elétrica	João Monlevade	Vespertino	0	40	40
Engenharia Elétrica	João Monlevade	Noturno	40	0	40
Sistemas de Informação	João Monlevade	Vespertino	0	40	40
Sistemas de Informação	João Monlevade	Noturno	40	0	40
Administração	Mariana	Vespertino	50	0	50
Administração	Mariana	Noturno	0	50	50
Ciências Econômicas	Mariana	Vespertino	0	50	50
Ciências Econômicas	Mariana	Noturno	50	0	50
História	Mariana	Matutino	50	0	50
História	Mariana	Noturno	0	50	50
Jornalismo	Mariana	Vespertino	50	0	50
Jornalismo	Mariana	Noturno	0	50	50
Letras	Mariana	Matutino	55	0	55
Letras	Mariana	Noturno	0	55	55
Pedagogia	Mariana	Vespertino	0	40	40
Pedagogia	Mariana	Noturno	40	0	40
Serviço Social	Mariana	Vespertino	0	50	50
Serviço Social	Mariana	Noturno	50	0	50
Educação Física	Ouro Preto	Noturno	40	40	80
Arquitetura e Urbanismo	Ouro Preto	Vespertino	36	0	36
Arquitetura e Urbanismo	Ouro Preto	Noturno	0	36	36
Artes Cênicas (licenciatura)	Ouro Preto	Integral (vespertino e noturno)	25	0	25
Artes Cênicas (Direção Teatral e Interpretação)	Ouro Preto	Integral (matutino e vespertino)	0	20	20
Ciência da Computação	Ouro Preto	Integral	50	50	100
Ciência e Tecnologia de	Ouro Preto	Noturno	35	35	70
Ciências Biológicas	Ouro Preto	Integral	0	30	30
Ciências Biológicas	Ouro Preto	Noturno	0	30	30
Direito	Ouro Preto	Matutino e noturno	50	50	100
Engenharia Ambiental	Ouro Preto	Integral	0	36	36
Engenharia Civil	Ouro Preto	Integral	36	36	72
Engenharia de Controle e Automação	Ouro Preto	Vespertino	36	0	36
Engenharia de Controle e Automação	Ouro Preto	Noturno	0	36	36
Engenharia de Minas	Ouro Preto	Integral	36	36	72
Engenharia de Produção	Ouro Preto	Vespertino	36	0	36
Engenharia de Produção	Ouro Preto	Noturno	0	36	36

Curso (contínua)	Campus	Turno	Vagas 1º semestre	Vagas 2º semestre	Total
Engenharia Geológica	Ouro Preto	Integral	36	36	72
Engenharia Mecânica	Ouro Preto	Vespertino	0	36	36
Engenharia Mecânica	Ouro Preto	Noturno	36	0	36
Engenharia Metalúrgica	Ouro Preto	Integral	36	36	72
Engenharia Urbana	Ouro Preto	Integral	36	36	72
Estatística	Ouro Preto	Noturno	0	40	40
Farmácia	Ouro Preto	Integral	50	50	100
Filosofia	Ouro Preto	Matutino (ano ímpar)	0	35	35
Filosofia	Ouro Preto	Noturno (ano par)	0	35	35
Física	Ouro Preto	Integral	35	0	35
Matemática	Ouro Preto	Noturno	40	0	40
Medicina	Ouro Preto	Integral	40	40	80
Museologia	Ouro Preto	Noturno	0	40	40
Música	Ouro Preto	Integral	25	25	50
Nutrição	Ouro Preto	Integral	35	35	70
Química	Ouro Preto	Noturno	0	40	40
Química Industrial	Ouro Preto	Integral	40	0	40
Turismo	Ouro Preto	Vespertino	35	0	35
Turismo	Ouro Preto	Noturno	0	35	35
<b>TOTAL</b>			<b>1329</b>	<b>1495</b>	<b>2824</b>
<b>Vagas PPI</b>			<b>332</b>	<b>374</b>	<b>706</b>

Fonte: UFOP, PROGRAD, 2020. Elaborado pela autora a partir das informações publicadas na página da Universidade.

Na **Tabela 13**, registrei nos mesmos moldes da UFRRJ, os cursos disponibilizados pela UFOP no último ano (2020). Destes, 31 estão no *campus* de Ouro Preto, 14 em Mariana e 4 (com oferta em 2 períodos no ano) no de João Monlevade. A maior parte dos cursos, quanto ao horário de estudo, é noturno, seguidos do integral, vespertino e por último o matutino. O curso que disponibiliza menos vagas, é o de Artes Cênicas (Direção Teatral e Interpretação), somente 20 vagas em um semestre e os cursos com maior registro de vagas anuais, empatados, são os cursos de Ciência da Computação, Direito e Farmácia, com oferta de 100 vagas (50 em cada período).

No que compete às cotas para PPI, foram disponibilizadas anualmente 706 vagas, sendo 332 no primeiro semestre e 374 no segundo. Lembramos que na UFOP, as vagas explicitadas, assim como na UFRRJ, não são exclusivamente para PPI, metade delas está incluída na subcategoria PPI, mais o recorte de renda *per capita* de 1,5 salário mínimo.

Acerca das cotas étnico-raciais da Lei 12. 711/2012, Costa (2019) ressalta que

estas, historicamente, sempre foram demandadas pelos movimentos sociais negros visando reduzir as desigualdades sociais, educacionais e econômicas vividas pelos negros no Brasil. Utilizadas em vários países, este tipo de ação afirmativa foi utilizado por algumas instituições de ensino superior no Brasil. (COSTA, 2019, p. 139).

Torna-se importante lembrar que a reserva de vagas dentro do recorte étnico-racial, da Lei 12.711/2012 é nomeada de subcota porque o enfoque maior, é o de escola

pública. Nesse sentido, para ser beneficiário deste tipo de reserva de vagas, em ambas IFES pesquisadas, e em todas demais instituições federais de ensino vinculadas ao MEC, o candidato deveria apresentar, além dos documentos pessoais relacionados nos editais das duas universidades pesquisadas, documento comprobatório oficial em que conste que estudou integralmente o ensino médio em instituição de ensino pública, mais autodeclaração, firmada pelo candidato participante das mesmas, no ato de realização da inscrição no portal do SiSU, e no ato da matrícula do início da implementação das subcotas étnico-raciais. Esse procedimento ocorreu do primeiro semestre de 2013 ao primeiro semestre de 2018, na UFOP. E, na UFRRJ, do primeiro período de 2013 ao segundo período de 2017.

A partir do primeiro período de 2018, a UFRRJ, passou a solicitar o preenchimento de um formulário de autodeclaração<sup>26</sup> étnico-racial para candidatos às vagas de pretos, pardos e indígenas que ingressam pelo SiSU na UFRRJ. No caso dos negros (pretos e pardos), além deste preenchimento, pautado, a princípio, na Orientação Normativa n. 3 de 2016 e na autonomia universitária, começou a ser solicitado que os candidatos passassem por uma comissão que foi denominada à época de “aferição da veracidade da autodeclaração”.

Sobre este assunto, relacionando à UFOP, Santos (2020a) nos expõe que

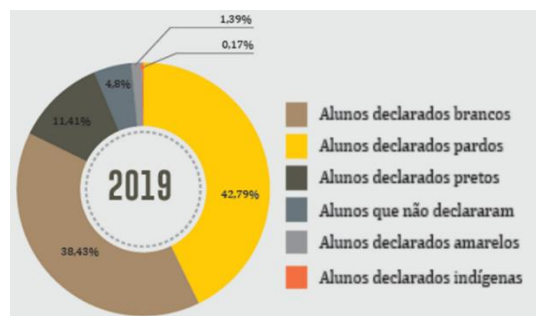
na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), as denúncias também se iniciaram em 2017. A partir da edição do 2º semestre do SiSU de 2018, todos os candidatos ingressantes pelas reservas de vagas para negros (pretos e pardos) passaram a ser submetidos à heteroidentificação. No ato da matrícula, eles apresentam dois documentos de autodeclaração, um dos quais justificado. Ademais, vem explicitado nos regulamentos e nos formulários aplicados, que para comprovação das condições de beneficiários das vagas reservadas para PPI, ao selecionar a opção preto ou pardo, os candidatos assumem-se negros. Tal condição é estabelecida no edital o qual explicita as reservas de vagas de corte étnico-racial para negros (pretos ou pardos) e indígenas. (SANTOS, 2020b, p. 16).

Embora a UFOP tenha informado que iniciou a atuação das comissões de aferição de veracidade no primeiro semestre de 2018, para averiguar as denúncias de fraudes, foi somente no segundo semestre de 2018 que a universidade implementou, de fato, as comissões de heteroidentificação no acesso aos cursos de graduação da UFOP. Nesse sentido, a apuração das denúncias foi indutora da implementação da heteroidentificação nos processos seletivos

---

<sup>26</sup> Nos anexos 1 e 2 constam os modelos utilizados pelas universidades pesquisadas.

No **gráfico 5**, é possível observar o comprometimento dos gestores da IFES no Relatório de gestão da UFOP ao apresentar o Perfil de raça-cor dos estudantes matriculados na universidade no ano de 2019.



**Gráfico 5** – Porcentagem de discentes matriculados na UFOP - Perfil de raça e cor  
Fonte: UFOP, 2020, Relatório de gestão de 2019

Os dados registrados no gráfico apresentado, vem corroborar que 54,2% dos estudantes matriculados são negros, demonstrando, dessa forma, certo fortalecimento institucional. Em contrapartida, ao analisarmos os Relatórios de gestão da UFRRJ, esses dados não foram localizados. Cupolillo *et. al.* (2011) em seu trabalho:

Quanto ao contingente de pardos e pretos autodeclarados, verificou-se que os valores dos ingressantes no vestibular 2009 diferiram muito pouco do perfil autodeclarado dos ingressantes pelo SiSU/Enem 2010. 41,9 % em 2009, 42,9% em 2010 e teve um pequeno aumento em 2011, de 48,6%. (CUPOLILLO *et. al.*, 2011, p. 93).

Embora os dados apresentados pelas autoras estejam desatualizados, eles certificam que há expressivo registro de negros no ingresso na UFRRJ, mesmo antes da implementação da Lei 12.711/2012.

Para finalizar este capítulo deixo para reflexão o poema de João Terra, que foi escrito e recitado por um estudante em uma atividade acadêmica realizada por mim, em 2019:

Se existe milagre / Querem que meu irmão o faça / Se existe herói  
Querem que meu irmão o seja / Se existe superação / Querem do meu  
irmão um exemplo.

Mas como, se lhe negaram a porta da frente / E as igrejas alegaram que  
o negro não tinha alma?

Querem que meu irmão passe / De faxineiro a juiz / Que ele seja um  
Joaquim Barbosa / Ou Machado de Assis

Mas como se meu irmão foi pretendo / Até na fila de adoção? / Se só  
brancos usam sabonete, fralda e xampu / Quando se liga a televisão?

Querem que meu irmão vença na vida / Que supere obstáculos / Que encontre uma saída / Mas como se o anúncio de emprego Sempre pedia “boa aparência”? / E a desculpa racista valia mais que a competência

Querem que meu irmão lute / Sem indenização / Sem cotas / Sem reparação.

Querem que meu irmão seja um Pelé / Um mágico, um Magic Johnson Mas como se ele nasceu normal? / Querem que meu irmão seja anormal Querem que meu irmão se salve /se vire /se dane.

(Jose Terra, Das cotas, 2019, manuscrito).

## CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo retomo a metodologia apresentada na introdução deste trabalho. A pesquisa tem abordagem qualitativa e embora apresente dados quantitativos em seu escopo, estes corroboram para uma discussão científica num universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, que correspondem a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis, como nos mostra Minayo (2001). A seguir veremos os percursos metodológicos utilizados e a categorização dos partícipes da pesquisa.

### 3.1 Percursos metodológicos

Em relação à sua natureza, a pesquisa é básica porque busca gerar conhecimentos novos, adequados para o avanço da pesquisa acadêmico-científica. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois de acordo com Triviños (1987), a pesquisa descritiva exige do pesquisador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade, neste caso a realidade das universidades pesquisadas.

No que tange aos procedimentos, uma pesquisa científica pode seguir diferentes percursos metodológicos. Nesta tese optei pelo estudo de caso, abrangendo os casos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP); a análise documental dos editais, deliberações e orientações normativas no âmbito federal que englobem a implementação da Lei 12.711/2012 e a atuação das comissões de heteroidentificação; a pesquisa *ex-post-facto* porque esta “tem por objetivo investigar possíveis relações de causa e efeito entre um determinado fato identificado pelo pesquisador e um fenômeno que ocorre posteriormente” (FONSECA, 2002, p. 32). Neste contexto, o intuito foi investigar se após a implementação das comissões de heteroidentificação, elas se constituíram como mecanismo efetivo para implementação da Lei n.º 12.711/2012 nas universidades pesquisadas. Por fim, além da pesquisa bibliográfica, que é essencial para toda pesquisa científica, trabalharemos com a pesquisa-ação.

A pesquisa-ação é um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão

envolvidos de modo cooperativo ou participativo. (THIOLLENT, 2011, p. 14).

A pesquisa-ação foi elencada como um dos procedimentos metodológicos por eu estar envolvida ora de forma participativa, como membro das comissões de heteroidentificação na UFRRJ, ora como pesquisadora no Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste (OPAAS), sediado na UFRRJ e do qual a UFOP é uma universidade integrante.

Com o propósito de analisar o discurso dos entrevistados, a pesquisa utilizou Rojo (2004) e Orlandi (2013), que colocam como elementos da análise do discurso, a seleção de elementos linguísticos ou discursivos, como o registro, o dialeto social, o gênero; e dos componentes de comunicação de acordo com a situação comunicativa e de como essa se regula socialmente.

A análise de discurso, com seu próprio nome indica, não trata da língua, não trata da gramática, embora todas essas coisas lhe interessem. Ela trata do discurso. É a palavra discurso, etimologicamente, tem em si a ideia de curso, de percurso, de correr por, de movimento. O discurso é assim palavra em movimento, prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando. (ORLANDI, 2013, p. 15).

Nesse cenário, dando prosseguimento à explanação dos procedimentos metodológicos, optei, a princípio, como instrumento de coleta de dados, pela entrevista semiestruturada. No entanto, diante do cenário complexo que o país vive desde março de 2020 até a atualidade, imerso na Pandemia da COVID-19<sup>27</sup>, elegemos também a aplicação de um questionário semiestruturado. Tanto o roteiro da entrevista semiestruturada, quanto o modelo do questionário aplicado, estão disponíveis nos apêndices 1 e 2.

As relações entre o dispositivo e mundo investigado, com delineamento de ações, podem ser analisadas do ponto de vista sociopolítico, em termos de negociação, resolução de conflitos, empoderamento. Também podem ser analisadas do ponto de vista da comunicação para mostrar como a linguagem é utilizada na hora de fazer perguntas e obter respostas, nas trocas dialógicas ou nas narrativas dos membros da situação e, também, como a linguagem é interpretada na situação e como ela delinea possíveis ações avaliadas nos planos da factibilidade

---

<sup>27</sup> A COVID-19 causada pelo vírus “SARS-CoV2”, nova variante do coronavírus, a COVID-19 tem se destacado com alto impacto na saúde pública devido ao elevado número de casos com a infecção em um curto período de tempo. Dada a oscilação da incidência e da taxa de letalidade reforçou-se a importância dos preceitos da promoção da saúde em busca da reorientação de práticas de higiene, de isolamento e distanciamento social. Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS), declarou que a COVID-19 havia se tornado uma Pandemia. Este fator, além dos danos físicos, tem causado danos psicológicos em grande parte da população. Embora já tenham sido criadas vacinas, em março de 2021 quando esta tese foi escrita, a COVID-19 estava em alto nível de transmissão ceifando milhares de vida no país. (PIMENTEL *et. al.*, 2020).

e da ética das condutas que lhes são associadas. (PICHETH *et. al.*, 2016, p. s8).

As entrevistas foram realizadas on-line, em conjunto com os pesquisadores do OPAAS, por meio da plataforma *jitsi*<sup>28</sup>, dentre os meses de agosto e outubro de 2020. Foram aplicadas somente aos gestores entrevistados. Foi aplicado também, direcionado aos membros das comissões de heteroidentificação, um questionário semiestruturado, com perguntas abertas e fechadas, amparado na metodologia *survey* que, segundo Babbie (1999), tem demonstrado ser eficaz à aplicação de pesquisa em grande escala, ou no caso em tela, devido às medidas preventivas de distanciamento social no combate à Pandemia citada, foi escolhida como a melhor alternativa para atingir os participantes.

O questionário foi elaborado por meio da ferramenta gratuita “formulários” do *G Suite*<sup>29</sup> e o *link* para o formulário ficou disponível entre os meses de agosto e outubro de 2020. Foi possível entrevistar 4 gestores e obter retorno de 17 respondentes do questionário aplicado. Sobre o perfil dos partícipes da pesquisa, veremos mais detalhes a seguir.

### 3.2 Categorização dos partícipes da pesquisa

Os partícipes desta tese são catorze: 4 gestores, dentre atuais e egressos e, 10 membros das comissões de heteroidentificação da UFRRJ e da UFOP. Como foi pequena a adesão às entrevistas pelos gestores e ex-gestores, optei por não identificar as universidades destes, pois o anonimato, garantido aos participantes pela ética da pesquisa, poderia estar comprometido.

Em relação aos respondentes do questionário, embora tenha atingido a um total de 17 respostas, defini que utilizaria um número paritário nesta categoria. Dessa forma, foram analisadas as respostas de 3 técnico-administrativos em educação (TAE) e 2 docentes de cada universidade, totalizando assim 10 respondentes.

---

<sup>28</sup> Disponível em: <https://meet.jit.si/>

<sup>29</sup> O *G Suite* é um conjunto de produtos bem completo do Google que oferece soluções corporativas como documentos, planilhas e e-mails para facilitar o dia a dia das empresas. A plataforma integra processos e informações na nuvem e pode ser contratada por meio de uma assinatura mensal. Alguns de seus diferenciais em relação às ferramentas gratuitas mais conhecidas e já oferecidas pela empresa são: e-mail personalizado, armazenamento ilimitado no Drive, recursos editáveis que incluem agendas compartilhadas, controles administrativos avançados, entre outros. (Disponível em: <https://edu.google.com/intl/pt-BR/products/workspace-for-education/education-fundamentals/>, acesso em 3 out. 2020).



Os partícipes das entrevistas estão assim nomeados: Gestor 1, Gestor 2, Gestor 3 e Gestor 4. Classificamos os membros das comissões da UFRRJ como: TAE A, B e C; Docente G e H. Na UFOP, nomeamos como TAE D, E e F; Docente I e J.

Em relação à pertença étnico-racial, todos os gestores autoidentificaram-se como brancos. Tanto na UFRRJ como na UFOP, dentre os voluntários da pesquisa (cinco de cada universidade) que são membros das comissões, 2 se classificaram como brancos, 2 como pretos e 1 como pardo, e quanto ao gênero dos participantes, foi pautado no anonimato. No que tange à formação acadêmica, todos têm formação em nível superior e pós-graduação concluída<sup>30</sup>.

O capítulo 4 “As comissões de heteroidentificação étnico-racial no acesso aos cursos de graduação”, no subcapítulo 4.3 “O que dizem os participantes da pesquisa nas Universidades pesquisadas” nos apresenta o delineamento da coleta de dados.

---

<sup>30</sup> O nível da pós-graduação dos entrevistados e respondentes não foi informado para que não criássemos elementos que os identificassem.

## **CAPÍTULO 4 – AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NA UFRRJ E NA UFOP**

No capítulo 4 apresentarei como foi iniciada a criação e implementação das comissões de heteroidentificação étnico-racial, as implicações e os conflitos que os conceitos de mestiçagem e identidades trazem no que tange à autoatribuição e heteroidentificações da categoria pardo/a no acesso às subcotas étnico-raciais e elementos da análise dos discursos dos participantes das Universidades investigadas.

### **4.1 Criação e implementação das comissões de heteroidentificação étnico-racial**

As comissões de heteroidentificação étnico-racial foram instituídas no cerne de inúmeras denúncias de fraudes no acesso aos cargos públicos ao ser iniciada a implementação da Lei n.º 12.990/2014. Naquele tempo, foram denunciadas inúmeras fraudes, no entanto, a que ganhou bastante notoriedade em 2015, foi a denúncia da Educafro<sup>31</sup> no acesso ao cargo de diplomata no Ministério das Relações Exteriores (MRE). À época, destaquei que o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) do MRE, foi convocado para atuar na validação da autenticidade da autodeclaração dos candidatos, após ser aconselhado pela Procuradoria da República no Distrito Federal, ao Itamaraty, que criasse uma comissão para julgar se determinado candidato atendia aos requisitos para ter acesso à vaga, considerando-se o fenótipo. A procuradora Ana Carolina Roman assinou a recomendação junto a seu colega Felipe Fritz Braga na qual versou o seguinte: Sendo assim, Pace (2019) nos desvela que

diante dos inúmeros casos de fraudes ocorridos, da judicialização de muitos deles, no que se refere à autodeclaração, foi publicado regulamento para aferição das características raciais, baseado no critério fenotípico, detectado por Comissões de Verificação de Veracidade, por meio da Orientação Normativa (O.N.) 03/2016. A criação das comissões incluiu dois momentos para a identificação do candidato, no ordenamento jurídico. Primeiro foi ratificada a autoidentificação feita pelo próprio candidato, no ato de inscrição no concurso. O segundo dar-se-á após aprovação no certame e antes da

---

<sup>31</sup> A Educafro tem o compromisso de denunciar fraudes e irregularidades no ingresso em processos de vestibular em instituições de ensino superior e concursos públicos que adotam políticas afirmativas. Destacam que “nos últimos anos, conforme as políticas afirmativas ganham espaço, as fraudes e irregularidades se tornaram cada vez mais recorrentes. Entendemos que, por exemplo, quando propomos uma possibilidade de fraude ou irregularidade na política de cotas raciais em determinada instituição, indicamos que há uma contradição entre o fato do indivíduo se autodeclarar preto ou pardo e apresentar características físicas (fenotípicas) reconhecidas como brancas no território nacional. Porém, podem existir muitas outras ramificações de fraude ou irregularidade em políticas afirmativas”. Fonte: <<http://www.educafro.org.br/site/2019/07/19/nossa-luta/>>.

homologação do resultado final do concurso, momento em que a comissão verificadora atuará. (PACE, 2019, p. 129).

Nessa conjuntura, mediante ao exposto pela autora, o MPOG, atual Ministério da Economia, publicou a ON n.º 03/2016, em que dispôs “sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014” (MPOG, 2016). Nesta ON, no que afeta à verificação da autodeclaração dos candidatos e à formação das comissões, estava exposto o seguinte em seu artigo 2º:

§ 1º As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato.

§ 2º A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deverá ter seus membros distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade. (MPOG, 2016).

Sendo assim, ao iniciar o debate sobre a implementação das referidas comissões na aplicação da reserva de vagas nos concursos públicos, foi deflagrada ampla discussão sobre o impasse de instituir ou não comissões de verificação da veracidade no acesso aos cursos de graduação nas IFES. Marques (2018) nos expõe que

ao estabelecer o critério da autodeclaração para pretos e pardos e não prever a adoção de banca verificadora dessa autodeclaração, deixou para as instituições de ensino buscarem mecanismos para o controle e o acompanhamento de sua aplicação, bem como para a adoção de medidas para coibir possíveis fraudes. Nesse período de implementação da Lei de Cotas, algumas instituições receberam denúncias de fraudes, principalmente nos cursos mais concorridos, entre os quais: medicina, direito e engenharia. A solução foi a implantação de comissões para a verificação da validação da autodeclaração, a fim de coibir farsas, considerando-se que a Lei de Cotas não prevê a banca, mas indica que em qualquer momento, se houver denúncia, o acadêmico poderá ser desligado do curso. (MARQUES, 2018, p. 7).

Coincidentemente, um dos sujeitos da pesquisa, ao ser entrevistado, comentou um embate citado, relatando que

Ao final de 2017, o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPF-RJ) convocou as universidades federais do estado para uma reunião, recomendando que as universidades implementassem uma comissão de heteroidentificação de autodeclaração étnico-racial para a realização de entrevista com os candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que participassem dos processos seletivos para o acesso aos cursos de graduação nessas instituições, inscritos em cota racial. Essa recomendação foi dada por reconhecer que somente a autodeclaração do candidato não era suficiente, em virtude de alguns

casos de fraudes na ocupação de vagas em cursos de graduação, em instituições públicas de educação superior, que foram apresentados na mídia. (TAE C).

Santos (2020b), corroborando ao relatado pelo TAE C, nos coloca que

no Estado do Rio de Janeiro, as denúncias de abusos no uso das cotas raciais foram registradas, inicialmente, na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio) e na Universidade Federal Fluminense (UFF). [...] Posteriormente, as duas instituições incorporaram os processos de heteroidentificação no recrutamento. Outro dado importante foi uma audiência pública que o MPF realizou, em 2017, para a qual convidou a Unirio, a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e o Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ). O objetivo foi discutir a aplicação da Lei nº 12.711/2012, no que diz respeito aos critérios para atribuição do direito às cotas raciais. (p. 17).

Nesse ínterim, as comissões começaram a ser implementadas na tentativa de garantir que as fraudes em relação à pertença étnico-racial não fossem cometidas. Em agosto do ano de 2018, ao final do “I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas universidades brasileiras e a atuação das Bancas Verificadoras de Autodeclaração na graduação”, que ocorreu em Mato Grosso do Sul, na cidade de Campo Grande, o Grupo de Trabalho 21 “Educação e Relações étnico-raciais” da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação, juntamente com representantes de 75 Instituições, foram signatários de uma carta que foi denominada de “Carta de Campo Grande – MS” na qual foram divulgadas, para conhecimento público, as seguintes conclusões aprovadas por unanimidade:

1. **REAFIRMAR** a necessidade e urgência da implementação das bancas de heteroidentificação de candidatos autodeclarados pretos e pardos em todas as instituições de ensino superior públicas.
2. **DESTACAR** a dimensão pedagógica das comissões de heteroidentificação, bem como a sua capacidade de assegurar que a política de ação afirmativa, se volte efetivamente aos seus destinatários.
3. **RECOMENDAR** que a aferição da autodeclaração seja realizada antes da confirmação definitiva da matrícula.
4. **SUGERIR** que o MEC e as instituições de ensino promovam campanhas publicitárias, visando apresentar os objetivos da Lei de Cotas e a quem se destinam as vagas por ela reservadas.
5. **MANIFESTAR** a importância de garantir práticas de acolhimento pedagógico para os candidatos ingressantes pelas cotas antes da aferição, com informe sobre as ações afirmativas e os procedimentos adotados pela banca.
6. **REITERAR** que as bancas tenham total apoio institucional, no que se refere à estrutura física, operacional, de recursos humanos e capacitação.

7. **REAFIRMAR** que a operacionalização das bancas seja de responsabilidade das instâncias de gestão no sentido de viabilizar a atuação técnica dos membros.
8. **REIVINDICAR** que os membros da banca sejam remunerados pelas atividades desenvolvidas em sua atuação.
9. **REPUDIAR E COMBATER** toda a forma de racismo institucional.
10. **AMPLIAR** o debate com a gestão universitária sobre a importância e a necessidade do apoio aos programas de ação afirmativa e de permanência material e simbólica.
11. **ACONSELHAR** que os gestores promovam por meio das suas instâncias, de capacitação cursos sobre raça, racismo, discriminação, desigualdades raciais, em parcerias com Neabs/Neabis e núcleos correlatos que atuam com estas temáticas.
12. **RECOMENDAR** que os Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABIs) e o Movimento Negro participem na formulação de políticas de ingresso, acesso e permanência da população negra nas instituições de educação superior.
13. **INDICAR** que as bancas sejam compostas por especialistas em relações étnico-raciais, ou por pessoas devidamente capacitadas, e que sejam periodicamente, cursos ou oficinas sobre promoção da igualdade racial e de combate ao racismo para todos os participantes.
14. **ALERTAR** para os casos de denúncias infundadas de fraudes que visam desacreditar o sistema de cotas e a atuação das bancas.
15. **RECOMENDAR** a realização de seminários anuais com a inclusão das universidades estaduais a partir de 2019, a fim de garantir a socialização de experiências e aprimorar os procedimentos adotados.
16. **ENSEJAR** que os gestores institucionais propiciem espaço de informações e capacitações sobre as políticas afirmativas e a atuação das bancas.
17. **REIVINDICAR** ao MEC e SEPPIR que juntamente com a ABPN e o GT21 da ANPED, elabore portaria normativa, análoga à do MPOG, a ser aplicada nas reservas de vagas para PPI instituídas pela Lei nº 12.711/2012, alterada pela Lei nº 13.409/2016. Tal portaria deverá fixar os parâmetros mínimos para o funcionamento das comissões, respeitadas as especificidades de cada instituição.
18. **SUSCITAR** que nos encontros regionais da Anped seja reservado espaço para debates sobre a atuação das comissões e das políticas de ações afirmativas.
19. **RECOMENDAR** que os membros das bancas de heteroidentificação sejam nomeados da administração central, reitoria, pró-reitorias, ou de acordo com a realidade de cada instituição.
20. **ORIENTAR** que as instituições agilizem os processos de apuração de denúncias, promovam os desligamentos cabíveis e adotem procedimentos que possibilitem a realização das matrículas dos candidatos lesados pelas fraudes.
21. **PADRONIZAR** os procedimentos para casos dos alunos PPIS em trânsito, visando garantir o direito à vaga.
22. **CRIAR** mecanismos de certificação interinstitucional por meio do qual um/a candidato/a com matrícula validada pelo critério étnico-racial, seja dispensado/a de se submeter à banca, na hipótese de nova matrícula.
23. **AMPLIAR** o debate sobre permanência de alunos PPIS em seminários estaduais e municipais;
24. **RECOMENDAR** a inserção dos programas de ação afirmativa no PDI.

25. **INSTITUCIONALIZAR** os núcleos de estudos afro-brasileiros na estrutura organizacional da reitoria, como núcleo suplementar;
26. **GARANTIR** o sigilo dos membros das bancas de heteroidentificação, nos moldes da orientação normativa n. 04/2018. (Carta de Campo Grande, 2018<sup>32</sup>).

Diante dos aspectos expostos na Carta na página anterior, e face ao que salientou Santos (2020b), acerca uma presumida ameaça à conquista da reserva de vagas étnico-raciais, o movimento social negro, os coletivos de estudantes, os intelectuais negros, dentre outros atores, iniciaram uma provocação ao MEC, à SEPPIR, às IFES e até ao Ministério Público, exigindo maior controle, sob o argumento de que essa conquista representa uma luta histórica e tem destinatário específico.

A adoção da heteroidentificação étnico-racial complementarmente à autodeclaração firmada pelo candidato, no ato da matrícula, encontra respaldo em decisões do Supremo Tribunal Federal, na ADPF nº 186/2012 e na ADC nº 41/2017, esta última relativa aos concursos para provimento de cargos públicos, na esfera federal. Especificamente, no que tange à ADC nº 41/2017, já mencionada anteriormente e julgada em 08/06/2017, tem-se que: quanto à autodeclaração, prevista no parágrafo único do art. 2º da Lei federal 12.990/2014, o Supremo asseverou que se devem respeitar as pessoas tal como elas se percebem. Entretanto, um controle heterônomo não é incompatível com a Constituição, observadas algumas cautelas, sobretudo quando existirem fundadas razões para acreditar que houve abuso na autodeclaração. Assim, acrescentou que é legítima a utilização de critérios subsidiários de heteroidentificação para concorrência às vagas reservadas. A finalidade é combater condutas fraudulentas e garantir que os objetivos da política de cotas sejam efetivamente alcançados, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e assegurados o contraditório e a ampla defesa. (SANTOS, CAMILLOTO e DIAS, 2019, pp. 30-31).

Em 6 de abril de 2018, o antigo MPOG regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, por meio da Portaria Normativa (PN) n.º 4/2018. Nela estão as seguintes orientações que estão em vigor até o momento quanto ao procedimento de heteroidentificação previsto nesta PN:

Parágrafo único:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;

<sup>32</sup> Disponível em: < <https://saad.ufsc.br/files/2018/10/CARTA-DE-CAMPO-GRANDE-VERS%C3%83O-FINAL.pdf>>. Acesso em 3 nov. 2020.

III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;

IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Portaria Normativa;

V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e

VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal.

Ikawa (2008) já defendia a tese que haveria a necessidade de complementar a autoidentificação dos candidatos, conforme nos relata em seu posicionamento

a identificação pelo fenótipo deve ocorrer primeiramente pelo próprio indivíduo, no intuito de evitar identificações externas voltadas à discriminação negativa e de fortalecer o reconhecimento da diferença. Contudo, tendo em vista o grau mediano de mestiçagem (por fenótipo) e as incertezas por ela geradas – há, contudo, um grau considerável de consistência entre auto identificação e identificação por terceiros no patamar de 79% -, essa identificação não precisa ser feita exclusivamente pelo próprio indivíduo. Para se coibir possíveis fraudes na identificação no que se refere à obtenção de benefícios e no intuito de delinear o direito à redistribuição da forma mais estreita possível (dentro dos parâmetros exigidos pelo princípio da igualdade de respeito), alguns mecanismos adicionais à auto identificação podem ser utilizados como: (1) a elaboração de formulários com múltiplas questões sobre raça para averiguar a coerência da autoclassificação; (2) requerimento de declarações assinadas; (3) o uso de entrevistas (que constroem o candidato eventualmente disposto a mentir no formulário sobre sua raça); e (3) a exigência de fotos. Ademais, podem ser utilizados alguns mecanismos posteriores à auto identificação, como a formação de comitês. (IKAWA, 2008, pp. 393-394).

É interessante perceber que, mesmo já tendo registro das recomendações oriundas de pesquisas científicas contundentes como trazemos neste trabalho, as IFES demoraram sobremaneira a implementar mecanismos que pudessem de alguma forma, coibir a fraude de pessoas brancas no acesso à reserva de vagas de pessoas negras. Na UnB, por exemplo, no ano de 2004, instituiu uma comissão de implantação das cotas que utilizou o critério de aferição por fotografias. Entretanto, a UnB foi duramente exposta e criticada por assumir tal postura.

Além de acusações de “pedagogia das raças”, as Comissões foram acusadas de estabelecer verdadeiros “tribunais raciais”, que seriam, supostamente, demonstração de uma prática de racismo às avessas. Os autores dessas acusações queriam comparar o controle da fraude nos vestibulares das cotas com os tribunais nazistas e com o regime do apartheid na África do Sul. Como se esses dois casos extremos não bastassem, mesmo o horrendo conflito genocida de Hutus e Tutsis na

Ruanda chegou a ser invocado nos meios de comunicação por dois professores titulares de Antropologia da UFRJ, como se as cotas levassem o Brasil a uma conflagração racial generalizada. As reações às Comissões de Verificação, portanto, vieram de uma articulação de setores intelectuais e jornalísticos fora e dentro da academia, o que as tornou ainda mais contundentes. (CARVALHO, 2020, pp. 47-48).

As IFES, amparadas na autonomia universitária, explicitada no artigo 207 da Constituição, podem instituir ou não as comissões de heteroidentificação, pois não há tal exigência evidente na Lei 12.711/2012. A título de ilustração, por exemplo, embora haja a recomendação da heteroidentificação pelo MPF-RJ, a UFRJ, só instituiu as referidas comissões no ano de 2020, conforme consta no Edital nº 314, de 26 de agosto de 2020 (UFRJ), enquanto as outras IFES no estado do Rio de Janeiro iniciaram o processo de validação da autodeclaração e do fenótipo a partir de 2018. Nunes (2018) corrobora com essa explanação

as comissões que têm a responsabilidade de garantir o acesso exclusivo de PPI ao ensino superior e ao serviço público valem-se da atividade de heteroidentificação orientadas nos editais do concurso e, a grande maioria, atua sob orientação da Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei no 12.990, de 9 de junho de 2014. Até o presente momento, é o único dispositivo jurídico que orienta formas procedimentais para monitorar a autodeclaração étnico-racial e, por isso, tem sido utilizada também por universidades no ingresso através da 12.711/12. (NUNES, 2018, p. 18).

Santos (2020a) ressalva que a metodologia de validação das condições de destinatário quanto à pertença étnico-racial aparentava ser simples, porém, o que dispõe a legislação é a adoção do mecanismo da autodeclaração. Embasadas nesta disposição, coube às instituições federais apenas receber dos candidatos as autodeclarações preenchidas e assinadas. Como na Lei de Cotas não tem determinação específica nesse sentido, as IFES que até o momento adotaram as comissões de validação estão fazendo isso com base na sua autonomia, inspiradas no Voto do Ministro Relator da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 186/2012, na PN nº. 04/2018, aplicada aos concursos para provimento de cargos públicos na esfera federal, nos termos da Lei nº. 12.990/2014 e na Recomendação nº. 41/2016 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a qual versa o seguinte:

**Art. 1º** Os membros do Ministério Público brasileiro devem dar especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas para acesso às universidades e cargos públicos – nos termos das Leis n.º 12.711/2012 e 12.990/2014, bem como da legislação estadual e



municipal pertinentes –, atuando para reprimi-los, nos autos de procedimentos instaurados com essa finalidade, e preveni-los, especialmente pela cobrança, junto aos órgãos que realizam os vestibulares e concursos públicos, da previsão, nos respectivos editais, de mecanismos de fiscalização e controle, sobre os quais deve se dar ampla publicidade, a fim de permitir a participação da sociedade civil com vistas à correta implementação dessas ações afirmativas. (CNMP, 2016).

Quanto à ADPF n.º 186, cujo julgamento foi realizado em abril de 2012, por unanimidade, todos ministros do Supremo Tribunal Federal, acompanharam o voto do relator, ministro Ricardo Lewandowski, segundo o qual as cotas da UnB não se mostravam desproporcionais ou irrazoáveis. O ministro considerou que a regra tem o objetivo de superar distorções sociais históricas, empregando meios marcados pela proporcionalidade e pela razoabilidade. Vale ressaltar que esta ADPF legitimou as cotas antes da promulgação da Lei n.º 12.711/2012.

Nesse sentido, no ano de 2020, todas as universidades federais dos estados em que estão localizadas as duas universidades analisadas, a saber, Minas Gerais e Rio de Janeiro, haviam implementado as comissões de heteroidentificação como procedimento complementar à autodeclaração, não necessariamente com a mesma nomenclatura em cada uma delas, conforme análise documental realizada nas universidades fluminenses e mineiras. Acredito que a decisão foi pautada em muitas denúncias pois, conforme Santos (2020b), elucida, em 2017, sete das doze IFES registraram denúncias de fraudes nas subcotas étnico-raciais, em Minas Gerais. O autor exemplificou o caso da UFMG, na qual as organizações de estudantes negros iniciaram um movimento de cobrança junto à Reitoria, exigindo que procedimentos de validação das autodeclarações fossem adotados.

Na UFOP, segundo a narrativa do TAE F,

as comissões começaram a ser formadas após vários casos de denúncias recebidas pela Pró-reitoria de Graduação, que de imediato fazia uma "investigação". Participei de muitas comissões para apuração; a grande maioria era constituída de pessoas que, ou por desconhecimento da legislação, ou por querer mesmo fraudar o sistema, não se enquadrava nas reservas de vagas. No caso, de recurso, pelo aluno, a UFOP, recorreu à justiça para referendar a avaliação. (TAE F, grifo do participante).

Na UFRRJ, as comissões foram criadas a partir do ingresso no primeiro semestre de 2018, conforme orientação do MPF-RJ, e por compromisso de um dos gestores da PROGRAD. Sobre isto uma participante relatou que

no final de 2017, (nomes suprimidos) organizaram um grupo para ser capacitado na implantação e implementação das políticas de ações afirmativas na UFRRJ, em relação ao ingresso na Universidade.

Recebemos curso de 3 dias inteiros em Seropédica ministrado por representante do Ministério do Planejamento. Melhor capacitação que recebi da UFRRJ até hoje. A Universidade não realiza outras ações além do ingresso na Universidade. (Docente G).

Segundo a PN 04/2018, “considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada”. (MPOG, 2018, art. 5º). A composição das comissões os procedimentos devem estar em consonância com as seguintes recomendações expostas em seus artigos:

**Art. 6º** - O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim.

§ 1º - A comissão de heteroidentificação será constituída por cidadãos:

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

§ 2º - A comissão de heteroidentificação será composta por cinco membros e seus suplentes.

§ 3º - Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos dos artigos 18 a 21 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, o membro da comissão de heteroidentificação será substituído por suplente.

§ 4º - A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

**Art. 9º** - A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.

§ 1º - Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º - Não serão considerados, para os fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais. (MPOG, 2018).

A respeito da PN 04/2018, dentre os 10 respondentes do questionário, 3 deles registraram não ter conhecimento do documento, um da UFRRJ e dois da UFOP. Dentre aqueles que narraram conhecer o referido documento, transcrevemos os seguintes relatos:

A-Essa portaria surgiu pela necessidade das IES implantarem um procedimento de controle de fraudes do acesso de candidatos pela cota racial. Através da autodeclaração, muitas pessoas que não faziam jus a ação afirmativa estavam se beneficiando. (TAE A, sic).

Trata-se de um documento normativo emitido pelo Ministério do Planejamento que estabelece a formação e o procedimento de

heteroidentificação que deve ser adotado para homologar as vagas reservadas aos candidatos negros ofertadas nos concursos para ocupação de cargos públicos federais e tem sido utilizada por muitas instituições federais de ensino para estabelecer os mesmos procedimentos visto que no que tange as vagas reservadas a estudantes negros e indígenas, nos cursos de graduação e outras modalidades de ensino, não há nenhum documento normativo emitido pelo Ministério da Educação. (TAE B)

A Portaria regulamenta os procedimentos complementares de heteroidentificação dos candidatos negros para fins de preenchimento de vagas em concursos públicos federais. (TAE D).

Para que os editais de concurso público da administração pública federal direta, autárquica e fundações garanta a reserva de vagas, a candidatos negros, previstas em Lei. Já participei de bancas de candidatos aos cargos de servidores da UFOP (docentes e técnicos administrativos) e foi gratificante minha participação para garantir esse direito. (TAE F)

Essa portaria visa padronizar os procedimentos adotados pelas Comissões. (Docente H).

Ela foi mencionada, juntamente com outros marcos legais ( Lei 12.288/2010 e Lei 12.990/2014, por exemplo) na formação e, em conjunto com os outros, traz orientações sobre a composição da banca, suas funções da banca, bem como informa sobre a participação das(dos) candidatas . (Docente J).

Enquanto pesquisadora, constatar que houve membros das comissões de heteroidentificação que desconheciam tal documento, me fez refletir sobre a forma que estão sendo selecionados e a experiência formativa destes integrantes das comissões na “temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo”, conforme recomenda a PN n. ° 4/2018.

De acordo com as entrevistas e questionários, na UFRRJ, é respeitada a composição recomendada na PN citada, no entanto, na UFOP, um dos participantes relatou o seguinte:

a gente trabalhava com banca presencial antes da pandemia [...], **normalmente três membros**, na banca, tanto na fase recursal como na primeira avaliação, **tentando compor com professores, técnicos e estudantes do coletivo negro** e o diferencial em relação ao concurso público, é que o candidato que obtém a validação étnico-racial dele num semestre, se ele tenta reingressar para outro curso, por cota de novo racial, se ele já foi validado ele não precisa passar por banca mais, então durante toda a graduação ele vai ser dispensado de passar por nova banca, no concurso público, não, ele teria que passar por banca de novo. (Gestor 3, grifos meus).

Em relação às capacitações e sua relevância, obtivemos as seguintes narrativas nas universidades:

Ao final de 2017, antes de iniciar os trabalhos da comissão, foi oferecida uma oficina de capacitação, realizada por uma servidora da Secretaria de Políticas de Promoção à Igualdade Racial (SEPPIR) do governo federal, aos servidores que fariam parte da comissão. Os membros da comissão são em sua maioria servidores técnico-administrativos da UFRRJ, que possuem experiência em participação em comissão de heteroidentificação e/ou realizaram cursos ou pesquisas na área de relações étnico-raciais. A comissão também é composta por docentes da UFRRJ, que também possuem experiência em comissões de heteroidentificação ou por discentes de cursos de pós-graduação da UFRRJ, que desenvolvem pesquisa relacionadas à temática relações étnico-raciais. Os membros da comissão também participam de eventos que discutem os trabalhos de Comissões de Heteroidentificação de autodeclaração em processos seletivos para o acesso em cursos de graduação em instituições de ensino superior públicas. A atuação dos membros na comissão de heteroidentificação e autodeclaração étnico-racial é legitimada a partir da publicação de Portaria assinada pelo Pró-reitor de graduação. (TAE C, sic).

Elevada relevância. E como, eu quero inclusive fazer uma observação, é, eu não estou aqui afirmando que necessariamente, todas, todos os componentes das comissões tenham é mais necessariamente feito os cursos, mas a gente tem uma, um, uma forma de atuar, de forma que quem já teve essa preparação, passa a ser multiplicadores não é, e formadores é, de todas essas pessoas que compõe essas comissões. Então, reconheço que a gente precisa, a gente precisa investir mais ainda nessa, nessa formação, que é, que é essencial. (Gestor 3, sic).

É, inclusive no início lá em dezoito dois a gente começou a trabalhar junto com a Pró-reitoria de administração com o pessoal que capacita para as bancas de concurso público. A capacitação era a mesma tanto pra concurso quanto pra graduação embora os procedimentos fossem diferentes mais a... o estudo sobre o tema, o porquê da realização das bancas era o mesmo era feito em conjunto e a partir daí sempre a gente faz capacitações, todo semestre tem capacitação das bancas fora os convites pra eles acompanharem os eventos, esses eventos que ocorrem nacionalmente principalmente nessa época de pandemia pra todos eles a gente tá mandando os convites pra participarem também (nome suprimido) foi (incompreensível). (Gestor 2, sic).

O pessoal da PROGRAD quer comissões heterogêneas formadas por servidores e discentes da UFOP. É importante haver pessoas que se autodeclaram brancas, negras, pardas ou qualquer outra etnicidade. Assim, tudo parece ser mais imparcial e justo na hora das comissões executarem os seus trabalhos. Eu mesma me ofereci para trabalhar na Comissão e acho que me aceitaram por ser uma servidora novata. Visto que é bom envolver novos interessados para atuarem nas Comissões e, assim, conhecerem mais sobre as Políticas de Ações Afirmativas dentro da universidade. (TAE D, sic).

A instituição tomou como base a formação (uma oficina) de servidores que se tornariam multiplicadores, realizada em dezembro de 2017, ministrada por uma funcionária técnica, à época, lotada Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR realizada em três

dias consecutivos. Por diálogos com pesquisadores do Leafro/UFRRJ, convite a servidores identificados como possíveis ativistas da causa e posterior reuniões para ajustar a etapa de implementação. (TAE B, sic).

Primeiramente houveram vários cursos de capacitação para os membros de comissões. Os servidores são convidados a fazer parte das comissões e para tal precisam participar das capacitações específicas. Os membros das comissões são nomeados por Portaria da área de graduação da universidade. (TAE E).

Os membros das Comissões são pessoas de reputação ilibada e que tenham algum tipo de envolvimento com o tema como, por exemplo, servidores e alunos de pós-graduação que também sejam servidores. (Docente H).

“No contexto em que vigora o racismo de marca é, portanto, o negro, que nele é o sujeito da discriminação racial, o destinatário dessas políticas afirmativas”. (SANTOS, 2020b, p. 23). Neste sentido, enfatizo que, dentre as características fenotípicas dos beneficiários desta AA, devem ser percebidas aquelas que, como Siss (2005) apontou, operam fundamentadas na percepção, como por exemplo, cor da pele, textura de cabelo e se constituem como um mecanismo importante e poderosíssimo determinante de estratificação social. Assim, a categoria raça aqui se distancia de qualquer filiação a determinismos biológicos.

É justamente entre a hierarquia interna de cada categoria racial que se estabelece a grande quantidade de termos e significados que os/a brasileiros/a usam para se relacionarem a variação da cor da pele entre os dois extremos – branco e negro, bem como é quando se constitui a zona de conflitos entre claro e escuro, bom e ruim, privilegiado e renegado. Dito isto, não apenas na condição de contraposição entre branco e negro aloca-se o discurso, ou a discussão, de submissão e enaltecimento, mas também entre os próprios negros e os próprios brancos. (LOPES, 2014, pp. 61-62).

Lopes (2014) nos expõe que, muitas vezes, a discussão racial enaltece sempre extremos, concordando com o que nos traz Santos (2020a), quando salienta que são inúmeras as desigualdades, extremamente abissais, e raras são as oportunidades para a ocupação de posições de destaque. A partir daí o autor coloca que o legislador elegeu determinados segmentos sociais como destinatários das subcotas étnico-raciais. Esta expectativa possibilitou que, pessoas vítimas do racismo e do preconceito, na sociedade, pudessem acessar o ensino superior e técnico de nível médio e os cargos públicos. Diante do cenário apresentado, coloca-se a necessidade de uma reflexão sobre quem realmente são as pessoas que sofrem o racismo na sociedade brasileira. (SANTOS, 2020b). Ikawa (2008), a este respeito nos coloca que

o reconhecimento do racismo brasileiro como um racismo de cor, e não de ascendência, deve estar refletido nas medidas afirmativas de cunho racial. Nessa linha, o critério para candidatura a vagas reservadas em universidades deve ser, no caso do negro, critério do fenótipo e não o critério da ascendência. Todavia, essa não é, ainda, uma prática padrão. [...]. Para garantir uma maior objetividade, uma melhor alternativa seria restringir-se ao fenótipo – o único critério que faz sentido frente ao tipo de racismo brasileiro. (IKAWA, 2008, p. 393).

Em face ao exposto, é possível perceber que dentre as polarizações encontradas na atuação das comissões de heteroidentificação das características fenotípicas, que identificá-las é um grande desafio de acordo com o que afirmou Pace (2019).

Restou confirmado que o grande desafio enfrentado pelas comissões de verificação étnico-racial, cinge-se ao autodeclarado pardo, considerando-se que o preconceito racial se estabelece como marca, ou seja, na quantidade de melanina na pele e nos traços fisionômicos como cabelos, nariz, olhos, impressos no sujeito. Assim, detectar, de forma inquestionável, a aparência do pardo, ainda constitui um elemento que permite que as decisões das comissões sejam questionadas, devido à alta miscigenação da população brasileira. Portanto, é necessário que critérios legais sejam pré-estabelecidos, para que as pessoas se conscientizem de que a origem e hereditariedade do indivíduo, no Brasil, não caracterizam o indivíduo como pardo. (PACE, 2019, p. 241).

Dessa forma, a seguir, buscamos delinear as implicações e os conflitos da categoria pardo no acesso às cotas étnico-raciais, na apresentação, debate e reflexão sobre os conceitos: mestiçagem e identidades.

## 4.2 Mestiçagem e identidades: as implicações e os conflitos da categoria pardo/a no acesso às cotas étnico-raciais

A *priori*, apresento o conceito de mestiçagem, sob a ótica de Risério (2012).

A mestiçagem não é sinônimo de consagração ou de harmonia. Mestiçagem não significa abolição de diferenças, contradições, conflitos, confortos, antagonismos. Mestiçagem não implica fim do racismo, da violência, da crueldade. E a melhor prova disso é o Brasil. [...] País onde vigoram preconceitos contra pessoas mestiças de pigmentação relativamente mais escura; onde diferenças somáticas têm implicações sociais, condenando indivíduos a situações de humilhação e pobreza; onde muitos negro-mestiços ainda vivem em estado de semiescravidão econômica. País onde há momentos em que o *apartheid*<sup>33</sup> se sobrepõe brutalmente ao padê. Mas constatar essas coisas não é o mesmo que fazer de conta que a mestiçagem não existe. Ou considerá-la como nada mais do que um truque diabólico das elites. Não há como acreditar nisso. (RISÉRIO, 2012, pp. 65-66, grifos do autor).

Nesta questão da mestiçagem, pelo viés da categoria pardo, é singular perceber que, diante dos sinais diacríticos que marcam a sua identidade, dependendo de como se apresente, a pessoa pode ser identificada como branca, ou não, pois como Hall (2006) nos coloca, “o sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um ‘eu’ coerente”. (p. 13). Esta colocação do autor vai ao encontro da declaração de Lopes (2014):

ser resultado de uma relação inter-racial [...] e por apresentar um **fenótipo ambíguo**, a minha autoafirmação racial é sempre questionada/questionável. A questão é que o/a brasileiro/a branco/a se sente cada vez mais confortável em considerar a miscigenação, em reconhecer o “pé na senzala” ou “desenterrar a avó preta”, mas isso não ausenta o poder e/ou os privilégios do mesmo. Quero dizer que o racismo brasileiro não se concretiza em genética, em ancestralidade, na gota de sangue. Se reconfigura nas relações do olhar, da estética, sobretudo e todas as coisas da cor da pele, o nosso racismo é estruturalmente epidérmico, *melanocrático*. (p. 49, grifos do autor).

Ao refletir sobre o depoimento de Lopes, relembro o posicionamento de Nogueira (2006), tão pesquisado entre os acadêmicos da área das relações étnico-raciais, quando aponta que o preconceito de origem é característico de contextos como o dos Estados Unidos e da África do Sul, nos quais a condição de mestiço, independente da aparência e

---

<sup>33</sup> O *apartheid* foi um sistema jurídico, social, cultural e político de segregação racial que identificava as pessoas brancas como superiores e as pessoas negras como inferiores. Foi um sistema legalizado da supremacia branca que concedia aos brancos vários privilégios e obstava aos negros o acesso igual a recursos tais como educação, terra, emprego e direito ao voto, e que vigorou do final dos anos 1940 até 1994. (SONN, e STEVENS, 2017).

ou de qualquer que seja a proporção de ascendência do grupo discriminador ou do discriminado, exerce influência nas relações raciais. O preconceito de marca, por sua vez, se baseia no fenótipo ou na aparência racial, e é característico da realidade brasileira.

No período pós-abolição, nas relações costumeiras, os pardos eram os nascidos livres. O ex-escravo, recém-liberto era tratado como preto ou negro. Assim, na década de 1890, uma crescente diferenciação se estabelecia entre “libertos” e “nascidos livres”, os “cidadãos brasileiros”. Pelo menos, todos os “marcados” pela cor tentavam se agarrar a isso, no afã de se diferenciarem dos “libertos” e alçar a condição de “cidadãos” – “de cor”, mas “nascidos livres”. Posição essa, cada vez mais, associada aos brancos. (GARCIA, 2007, p. 30, grifos da autora).

Cabe ressaltar que as relações inter-raciais, neste passado avassalador brasileiro, não foram consentidas. Quadrado (2014) evidenciou o quanto o abuso sexual foi cometido sobre mulheres negras que eram escravizadas.

O Brasil é um país diverso em sua constituição étnica, foram muitas imigrações, principalmente durante o século XX. Mas séculos antes, teve-se um contingente muito extenso trazido da África para serem escravizados no país, também chamada de Diáspora. [...] Para justificar a escravidão na América, tiveram-se diversas teorias, geralmente, para limitar as fronteiras de inferioridade e superioridade de negros e brancos, consecutivamente. **Foram criadas justificativas para o abuso sexual sobre mulheres negras e escravas**, para o trabalho pesado, ou seja, para uma total segregação e dominação. E que após a abolição se intensificaram também, mas para distinguir o novo grupo liberto de negros, de trabalhadores e da elite branca. Com ênfases no fenótipo para caracterizar as diferenças, com isso, surgem os movimentos negros para tentar uma igualdade perante a sociedade, esta que busca através da glorificação da mestiçagem um branqueamento da população brasileira, acreditando na extinção da chamada raça negra. (QUADRADO, 2014, p. 9, grifos meus).

Nesse contexto, percebemos o quanto o mestiço é visto como ambíguo, expressivamente por conta de suas características fenotípicas, muitas vezes, herdadas as do(a) progenitor(a) branco, visto por muitas famílias como no quadro “Redenção de Cam”, pintura de Modesto Brocos, datada de 1.895, a criação, que foi consagrada por tratar de questões raciais do século XIX. A pintura levanta embates pois se configura como uma ilustração favorável ao branqueamento da população brasileira, ao mostrar uma avó negra, agradecendo pelo neto não ter herdado as características fenotípicas negras.





Legenda: Reprodução fotográfica César Barreto<sup>34</sup>.

A identidade brasileira sobre a mestiçagem vai dar maior ênfase sobre os negros, criando o(a) denominado(a) “Mulato(a)”, ou seja, a origem de uma relação entre as categorias branca e negra. A terminologia tem origem extremamente pejorativa, vem da denominação de mula, uma cruza entre éguas e jumentos. Esta nacionalidade “encarnada na figura do mulato; desqualifica qualquer reivindicação de autenticidade cultural afrodescendente”. (PINHO, 2004, p. 85-119, grifos do autor).

No que concerne à relativização da mestiçagem com as identidades, Schwarcz (1993), coloca que em 1886, a afeição por uma identidade nacional construída é iniciada, o que instigou a elite intelectual em pensar os negros ex-escravizados como um novo grupo de cidadãos. Foi colocado em pauta o etnocentrismo europeu, que legitimou a escravidão das etnias africanas, despontando na indisposição ariana em construir a identidade nacional do país, considerando os negros como um grupo étnico inferiorizado e demonizado. Segundo a autora, a maioria dos intelectuais brasileiros embasaram-se na lógica biologista, com o intento de legitimar suas teorias que inferiorizavam as raças não brancas, principalmente a negra e os “mulatos/mestiços”. (sic). Bem característico da branquitude, sobre este termo, Cardoso (2010) salienta que

apesar de encontrar na literatura de Gilberto Freyre a primeira utilização do termo branquitude indubitavelmente o notável Guerreiro Ramos foi o primeiro a propor os estudos sobre a identidade racial branca. Esse autor utilizava o termo “brancura”, que significaria para nossa literatura científica atual o conceito branquitude. Todavia, Guerreiro Ramos, outras vezes, no mesmo ensaio Patologia social do “branco” brasileiro, utiliza o termo “brancura” no sentido do que hoje denomino brancura

<sup>34</sup> Disponível em <<http://enciclopedia.itaucultural.org.br/obra3281/a-redencao-de-cam>>. Acesso em 1 mar. 2021

mesmo. [...] Nos estudos sobre a branquitude, no Brasil e em outros países, existe o consenso de que a identidade racial branca é diversa. No entanto, na busca por uma definição genérica, podemos entender a branquitude da seguinte forma: a branquitude refere-se à identidade racial branca, *a branquitude se constrói e reconstrói histórica e socialmente ao receber influência do cenário local e global.* (CARDOSO, 2010, pp. 610-611, 616, grifos do autor e nossos).

Considero que o mestiço que herda as características fenotípicas brancas, já constrói sua identidade racial branca, porque a branquitude é cruel, e pode parecer menos doloso admitir-se branco. Já o mestiço que herda os traços fenotípicos negros, embora possa ter o tom de pele com menos melanina pode sofrer racismo tal como o mestiço com as mesmas características que ele, mas que tenha o tom de pele com mais melanina, talvez não na mesma proporção. Schwarcz (1993) explicita que

é na brecha desse paradoxo – no qual reside a contradição entre a aceitação da existência de diferenças humana inatas e o elogio do cruzamento – que se acha a saída original encontrada por esses homens de ciência, que acomodaram modelos cujas decorrências teóricas eram originalmente diversas. Do darwinismo social adotou-se o suposto da diferença entre as raças e sua natural hierarquia, sem que se problematisassem as implicações negativas da miscigenação. Das máximas do evolucionismo social sublinhou-se a noção de que as raças humanas não permaneciam estacionadas, mas em constante evolução e “aperfeiçoamento”, obliterando-se a ideia de que a humanidade era una. Buscavam-se, portanto, em teorias formalmente excludentes, usos e decorrências inusitadas e paralelos, transformando modelos de difícil aceitação local em teorias de sucesso (SCHWARCZ, 1993, pp. 24-25, grifos da autora).

A mestiçagem aqui colocada, está intimamente ligada aos pardos, que Osório (2004) explica que, sob a referência de serem negros, “pardos têm menos traços, mas estes existem, pois se não fosse assim não seriam pardos, e sim brancos; e é a presença desses traços que os elegerá vítimas potenciais de discriminação” (p. 114). E a reserva de vagas, na modalidade de subcotas étnico-raciais da Lei 12.711/2012, também vai eleger esta presença de traços fenotípicos negros para legitimá-los positivamente por meio das comissões de heteroidentificação.

As instâncias de controle social e repressão conhecem as diferenças fenotípicas entre os brasileiros. Assim, as pessoas cujos corpos expressam o fenótipo de preto ou de pardo e que por ele são discriminados socialmente são as mesmas que podem reivindicar as vagas reservadas pelas cotas. Em suma, quem foi discriminado negativamente por ser negro será agora discriminado positivamente também por ser negro. E vice-versa: a capacidade de identificar quem será discriminado positivamente como negro com direito exclusivo às cotas é a mesma com que brancos racistas identificam negros para discriminá-los negativamente. (CARVALHO, 2020, p. 51).

O que ocorre muitas vezes, e digo isto por minha experiência como membro das comissões de heteroidentificação, é que existe, a “afroconveniência”, quando o sujeito utiliza a narrativa de ser filho de mãe ou pai negro, porém possui traços fenotípicos expressivamente brancos. Aguiar (2018) conceitua a afroconveniência como sendo

situações em que pessoas brancas se dizem negras quando isto lhes é positivo. O Brasil é um país que nega a formação identitária negra em suas raízes. Mas nestas horas, quando a pessoa vê a vantagem, ela se torna negra com mais facilidade. Mas quando você conversa com essa pessoa, percebe que ela não se vê como negra: é apenas quando ela tem como usufruir o direito do outro. (AGUIAR, 2018).

No propósito de problematizar a afroconveniência exposta no parágrafo anterior, trazemos Risério (2012) que elucida que, no Brasil a discriminação racial está na marca ou na cor, concordando com Oracy Nogueira (2006). Nesse sentido, o autor nos diz que se combinar a miscigenação e o contexto sociocultural dos sujeitos, as probabilidades de construir uma identidade coletiva que reúna “negros” e “mestiços”, ambos discriminados e excluídos, ficam prejudicadas. Em contrapartida, diz que

a hipodescendência gerou o segregacionismo, por outro o *apartheid* norte-americano “permitiu a construção de identidades raciais e étnicas fortes no campo dos oprimidos”. Uma outra consequência, nada irrelevante – a aceitação – do mestiço faz com que os casamentos interraciais, no Brasil, reduzam o contingente populacional negro; nos EUA, ao contrário, aumentam, já que lá todo filho de preto, pretinho é. (RISÉRIO, 2012, p. 55, grifos do autor).

Munanga (2008) corrobora com Risério (2012) quando salienta que

[...] a elite “pensante” do País tinha clara consciência de que o processo de miscigenação, ao anular a superioridade numérica do negro e ao alienar seus descendentes mestiços graças a ideologia de branqueamento, ia evitar os prováveis conflitos raciais conhecidos em outros países, de um lado, e , por outro, garantir o comando do País ao segmento branco[...]. (MUNANGA, 2008, p.75)

Para delinear as implicações e os conflitos da categoria pardo/a no acesso às subcotas étnico-raciais, foi essencial o debate e reflexão sobre os conceitos: mestiçagem e identidades. Nessa perspectiva, trazemos Nunes (2018):

rediscutir conceitos, tais como de raça, racismo, mestiçagem e identidades; implica em reconhecer os nuances conjunturais que categorias raciais, como a categoria pardo/a sofre tendo como motivação o acesso às políticas públicas; implica em reconhecer a diversidade de experiências das instituições federais e, por fim, atentar para as conflitantes (não necessariamente antagônicas) relações entre àqueles que foram os protagonistas das ações afirmativas, os movimentos sociais, em especial o movimento negro e algumas instituições públicas. (NUNES, 2018, p. 11).

Dessa forma, e no cenário apresentado neste subcapítulo, constato a relevância em pesquisar a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial no acesso aos cursos de graduação na UFRRJ e na UFOP, essencialmente pelo debate entre a mestiçagem e as identidades relacionadas aos pardos. As narrativas dos membros das referidas comissões e dos gestores são analisadas no subcapítulo 4.3.

### **4.3 O que dizem os participantes das Universidades pesquisadas**

O presente subcapítulo apresenta e analisa as narrativas dos membros das comissões de heteroidentificação das universidades investigadas, a UFRRJ e a UFOP, bem como dos gestores destas Instituições de Ensino Superior. Vale ressaltar que a categorização dos participantes desta pesquisa foi identificada no capítulo 3.

Início o embate acerca da implementação e atuação das comissões de heteroidentificação trazendo Pace (2019).

A legitimidade da reserva de vagas foi colocada em xeque, face aos casos de denúncias baseados em autodeclarações fraudulentas, que pululavam na mídia, aliados à ADPF 186/DF, ajuizada pelo DEM, em 2009, por meio da qual o partido propugnava pela inconstitucionalidade do sistema de reserva de vagas para negros, aplicado pela UNB, que havia utilizado uma comissão para fazer a seleção dos candidatos ao ensino superior, autodeclarados negros. (PACE, 2019, p. 237).

No cenário apresentado pela autora, as duas universidades que investiguei tiveram denúncias de fraude no acesso às subcotas étnico-raciais. A diferença é que a UFOP teve denúncias registradas entre o fim de 2017 e início de 2018 enquanto que na UFRRJ somente em meados de 2020 teve tal registro. Os entrevistados expuseram seus discursos em relação a tais denúncias e também sobre como ocorreu a tomada de decisão institucional para implementar as comissões de heteroidentificação, como podemos ver a abaixo:

[...] sendo bem sincero, antes de começar é... esses movimentos das redes sociais das denúncias, nós não tínhamos, necessariamente alertado para algum procedimento. Nós, observando que essas denúncias de fraude, elas se deram quando ainda não existia as comissões, a atuação das comissões mostra a alta relevância dessas comissões para evitar né, essas, essas fraudes, mas isso não isenta que, nós como sociedade, e como instituições, e não necessariamente as instituições, de ensino superior, mas também dentro das instituições da educação básica, sobretudo aí no segundo segmento e no ensino médio, que nós tenhamos ações, tenhamos ações né, de promover eventos diversos, né, dentro das instituições para trazer, né, aí, vocês podem achar que a gente tá aqui, minimizando, ah, então você está dizendo,

que as pessoas fazem sem nenhuma intenção, não, eu não acho isso não. Eu acho que existe realmente a intenção é de cometer a fraude, mas eu acho que a gente não pode negar que a informação, vai também auxiliar e minimizar é, a questão das denúncias. E eu acho que isso começa desde lá da educação, da educação básica, e que dentro da universidade, sobretudo, nós precisamos fortalecer essa política, por que nós formamos profissionais, e esses profissionais, seguramente, vão estar atuando é nos diferentes segmentos da sociedade. E quando a gente pensa nos cursos de licenciatura aí sim é que nós não temos dúvida nenhuma do papel, do, do professor não é, o professor que nós estamos aqui formando dentro do ensino superior, e que vai atuar né, na educação básica, e que, que esse tema, seja debatido e que faça parte de forma transversal da formação da nossa sociedade. (Gestor 3, sic).

A partir do segundo semestre de 2017, com o recebimento dessas denúncias, e também com orientações do próprio gestor que acompanha bancas de heteroidentificação em outras instituições, inclusive com verificação de denúncias também, a gente instaurou uma comissão específica para apuração de denúncias. A gente teve 3 denúncias no segundo semestre de 2017, que foram apuradas, e no primeiro semestre de 2018, logo no início do semestre, a gente recebeu muito mais denúncias, e aí a gente até refez a portaria de resignação lá da comissão especial de apuração dessas denúncias, e a gente resolveu implementar as bancas de heteroidentificação já na matrícula. Por que que a gente fez isso? Os números de apuração dessas denúncias, estavam alarmantes, a gente tem em média, uma invalidação na faixa de 83%. Em meados do primeiro semestre de 2018 a gente já via que a invalidação era muito alta, as denúncias de fato se tratavam de fraudes, eram pessoas brancas que ingressaram em cotas para negros e isso alarmou demais a Pró-reitoria de graduação e a própria universidade, e aí a gente resolveu implementar as bancas já na matrícula para filtrar isso, para fazer com que os beneficiários das reservas de vagas ingressem realmente nas cotas, o que que acontece na denúncia, o estudante já tá finalizando o curso dele, tá lá na segunda metade do curso, no último semestre do curso... a gente recebe a denúncia, apura, identifica que de fato ele não é destinatário daquela reserva de vaga, é cancelada a matrícula, mas essa vaga não vai ser aproveitada por um negro, entende? Ela vai ficar ociosa e ela não beneficiou a ninguém, e quando a gente faz a heteroidentificação já na matrícula, a gente já destina as vagas a quem é de direito, os brancos não vão se aproveitar dessas vagas, então a partir do segundo semestre de 2018 a gente tá trabalhando com as bancas já na matrícula com resultados bem bacanas, a gente tem 80% de validação em média. (Gestor 2, sic).

Ao compararmos os discursos dos 2 gestores elencados, podemos observar uma diferenciação muito grande, enquanto o Gestor 2 apresenta respostas relativizando-as a dados, o Gestor 3 demonstra apenas sua fala enfatizando que as denúncias foram direcionadas a estudantes que ingressaram antes da implementação das comissões. Sobre este aspecto,

a responsabilidade procedimental das gestões de ações afirmativas no estabelecimento de práticas que garantam o direito de acesso à

universidade, implica no reconhecimento de que coibir e agir sobre qualquer tentativa, intencional ou não, de usufruto inadequado das vagas, é fundamental. (NUNES, 2018, p. 28).

Considerando as afirmações que Nunes (2018) nos coloca, percebe-se a dimensão da responsabilidade de assumir ou não a aplicação de procedimentos que viabilizem o usufruto adequado das vagas explícitas na Lei 12.711/2012, que no caso dessa pesquisa, relacionamos às subcotas étnico-raciais.

De acordo com o registro de seus editais, a UFRRJ iniciou a atuação das comissões de heteroidentificação no primeiro semestre de 2018 e a UFOP, no segundo semestre deste mesmo ano. Ao perguntar aos membros das comissões acerca da implementação, dos cinco membros da UFOP, apenas um afirmou que “após recebimento e investigação de denúncias, em 2018/2, iniciou-se o trabalho das comissões no ato da matrícula”. (TAE F). Três não se recordavam exatamente e um afirmou ter iniciado em 2017. É interessante perceber um movimento distinto nas duas IFES, o qual foi evidenciado que os membros das comissões da UFRRJ demonstraram certo engajamento na resposta fidedigna aos fatos. Orlandi (2013), nos contempla com a seguinte afirmação, “o que se espera do dispositivo do analista é que a interpretação lhe permita trabalhar não numa posição neutra mas que seja relativizada em face da interpretação: é preciso que ele atravesse o efeito de transparência da linguagem, da literalidade, do sentido e da onipotência do sujeito”. (p. 61). Sobre esta relativização, busco trabalhar os elementos da análise do discurso neste ponto da pesquisa.

As narrativas face à organização da universidade para implementar as políticas de ação afirmativa em seus cursos de Graduação, com base na Lei 12.711/2012, e como ela ocorreu desde seu início até a efetivação das comissões, estão bem sistematizadas e corroboram com os depoimentos dos gestores.

A partir do ano de 2013 a UFRRJ implementou as políticas de ação afirmativa. No caso das cotas raciais, inicialmente foi via autodeclaração. (TAE A).

Cheguei a UFRRJ em 2014, e até o momento, com exceção dos editais de ingressos aos cursos de graduação, não há registros formais sobre a organização para tal implementação. (TAE B).

Até onde eu saiba, ela instituiu comissões para avaliar presencialmente os candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos. Também instituiu políticas de capacitação com oficinas, debates e mesas-redondas regularmente. (TAE D).

Num primeiro momento aceitava-se apenas a autodeclaração étnico racial para acesso ao curso pretendido. A partir do momento em que

começaram a ter denúncias de fraudes nas autodeclarações a instituição começou a implementar o processo de heteroidentificação racial através de comissões internas da universidade. (TAE E).

A UFOP procurou adequação às Leis de cotas, reservando as vagas às pessoas que se enquadram nas Políticas de Ação Afirmativa, dentro de cada cota a elas destinadas. (TAE F).

Em 2017, o MPRJ convocou os gestores das IES para uma audiência pública na qual sugeriu-se fortemente que implementássemos as Comissões. Imediatamente contatamos uma representante da SEPIR que nos capacitou em conjunto com gestores da UNIRIO. Elaboramos o Edital de acesso de 2018 já prevendo a Comissão e de lá pra cá, o procedimento foi sendo aperfeiçoado. (Docente H, sic).

Uma equipe de técnicos da Pró-reitoria de pós-graduação se preparou e se organizou para propor às instâncias superiores. (Docente I).

Implementando bancas de heteroidentificação racial, por meio da capacitação de docentes, técnicos e estudantes. (Docente J).

É perceptível que, na UFRRJ, não teve posicionamento legal até que houvesse, uma recomendação do Ministério Público, e, no caso da UFOP, até que surgiram diversas denúncias. Diante do exposto,

para pensarmos a ideologia, nessa perspectiva, pensamos a interpretação. Para que a língua faça sentido, é preciso que a história intervenha, pelo equívoco, pela opacidade, pela espessura material do significante. Daí resulta que a interpretação é necessariamente regulada em suas possibilidades, em suas condições. Ela não é mero gesto de decodificação, de apreensão do sentido. A interpretação não é livre de determinações: não é qualquer uma e desigualmente distribuída na formação social. Ela é “garantida” pela memória sobre dois aspectos: a. a memória institucionalizada (o arquivo), o trabalho social da interpretação onde se separa quem tem e quem não tem o direito a ela; b. a memória constitutiva (o interdiscurso), o trabalho histórico da constituição do sentido (o dizível, o interpretável, o saber discursivo). (ORLANDI, 2013, pp. 47-48).

Ao continuar com a análise interpretativa das narrativas dos participantes, conforme nos mostrou Orlandi (2013), indaguei sobre quais os mecanismos institucionais implementados pela universidade para atender à Lei 12.711/2012 entre os anos de 2013.1 e 2017.2, ao que 3 membros alegaram desconhecer tais mecanismos e os outros salientaram os seguintes detalhes:

Autodeclaração escrita pelo candidato. (TAE A).

Desde 2013, designação de uma comissão para avaliar a situação socioeconômica; a partir de 2017.2, designação de comissão para homologar as vagas reservadas as pessoas com deficiência e a partir de 2018 comissão de heteroidentificação para homologar as vagas reservadas aos estudantes negros e indígenas. (TAE B).

A Lei foi atendida, mas não era cobrado nenhum documento de autodeclaração como preto, pardo ou indígena pelo candidato que ingressou na universidade por cota racial. (TAE C).

Apenas a autodeclaração apresentada pelo candidato no ato da matrícula. (TAE E)

As reservas de vagas L1, L2, L6, L9, L10 e L14, onde cada código corresponde ao público a elas destinado; como as demandas sociais, alunos que cursaram, integralmente, escolas públicas, reservas étnico-raciais, etc. (TAE F).

Existia apenas parte das vagas para ingresso na UFRRJ reservadas ao PPI, no entanto, o candidato se inscrevia para esta modalidade apenas no SiSU. A universidade não implementou outras ações além desta. (Docente G).

Basicamente, a maior parte dos sujeitos registrou que a autodeclaração era o único mecanismo que amparava a reserva de vagas para negros nas universidades no período de 2013 a 2017. Ao indagarmos os gestores sobre como ocorria o ingresso dos estudantes negros na Universidade, pós implementação da Lei 12.711/2012, o gestor 1 expôs que

[...]bom, eu assumi a PROGRAD em dois mil e treze é... só lembrando, foi o primeiro semestre com entrada de reservas de vagas né, então assim, obviamente que eu já recebi um edital pronto porque eu assumi em março né, e o edital é anterior a isso então foi uma herança, mas naquele momento e até o final da minha gestão, a gente conduziu esse processo através da autodeclaração né é... era uma conversa que eu tinha com o professor (nome suprimido) por ser ele [...] adjunto à época porque ele conduzia bastante esse processo, então a gente trabalhou naquele momento exclusivamente com a autodeclaração dos candidatos né, não havia nenhuma verificação, nenhuma comissão instituída para verificar né essa veracidade da autodeclaração enfim, e a gente fazia isso com base no que tava posto na legislação que apontava justamente pra isso né, que o candidato deveria se manifestar a partir de uma autodeclaração e foi isso que aconteceu durante todo esse período que eu estive lá, no meu entendimento, naquele momento é que a autodeclaração era suficiente e aí participando né, do ForGRAD né, que é esse fórum de encontro de pró-reitores das instituições federais é... poucas eram aquelas que investiam em outros instrumentos para além da autodeclaração né, de um modo geral o que prevalecia na maioria das universidades era a autodeclaração então nos parecia naquele momento que era uma situação adequada pra gente continuar conduzindo e eu acho também que por conta de naquele período a gente não ter tido denúncias formalizadas a gente acreditou né que esse instrumento estava dando conta só que aí o que eu acho que a gente não pode olhar só pra nossa instituição, a gente precisa olhar pras outras instituições também e implementar outras medidas e eu acho que a comissão veio num momento assim bastante necessário, eu diria assim



é... e tem feito um trabalho que é bom né, cuidadoso, cauteloso, ético acima de tudo né. (Gestor 1, sic).

A Universidade já tinha uma política de ação afirmativa anterior à Lei de cotas, começou no segundo semestre de 2008 até o segundo semestre de 2012, era uma reserva de vaga de 30% para candidatos egressos de escola pública somente, era uma política específica da Universidade, não tinha recorte racial nem de renda e a partir do primeiro semestre de 2013 foi implementada a reserva da Lei de cotas, a Lei 12.711/2012. (Gestor 2, sic).

Era com base somente na autodeclaração, nós sabemos que essa gestão que eu faço parte, nós assumimos é (...) na última semana de março de 2017, ainda no ano de 2017 nós contávamos em grande parte, no ano de 2018, nós contávamos com a presença da professora (nome suprimido) que era professora adjunta né, lá da PROGRAD, da Pró-reitoria que eu sou pró-reitor, e ainda naquele ano sobretudo com a atuação importantíssima das servidoras (nomes suprimidos), da PROGRAD, é, houve de fato um grande esforço por parte delas, e eu inclusive coloco aqui, faço uma observação, que diante da grande demanda que, a Pró-reitoria de graduação recebe, nesses primeiros momentos quem liderou toda a questão da implementação, logicamente que havia um diálogo muito estreito comigo, mas a liderança de fato era feita é, pela pró-reitora adjunta da época, (nome suprimido), que veio a sair no final do ano de 2018, quando nós já tínhamos inclusive é, instalado as comissões é, de heteroidentificação né, foi a primeira vez que nós praticamos né, ah (...) que as comissões começaram a atuar foi no primeiro semestre, para o ingresso do primeiro semestre de 2018. Então, antes não existia, era com base somente na autodeclaração. Não existia comissão para fazer a verificação né, a veracidade, vamos dizer assim, do que consta nas autodeclarações. (Gestor 3, sic).

A implementação da Lei 12/711/2012, em todas as especificidades das subcotas, fora do recorte mais amplo, que é de ser egresso do sistema público de ensino, ocorreu nas universidades no período de 2013-2017. Entretanto, no que concerne ao desenho étnico-racial, percebe-se a ausência de instrumentos de avaliação que pudessem evidenciar os problemas transcorridos na prática e no percurso desta implementação. Este fator nos remeteu a Mainardes (2006), quando o autor aponta que “o contexto da prática pode ser considerado um microprocesso político. Neste contexto, pode-se identificar a existência de um contexto de influência, de um contexto de produção de texto (escrito ou não) e de um contexto da prática”. (MAINARDES, 2006, p. 59). Diante disso, tornou-se evidente a não-existência de mecanismos de avaliação da gestão à época, transferindo a responsabilidade para o cogestor, no caso dos gestores 1 e 3. O gestor 4 também se eximiu de “uma certa culpa”, quando expõe que

a questão étnico-racial, ela se mantinha estacionada então quando eu acho isso um dado importante, quando nós levamos pra CEPE, a aprovação é... das cotas PPI junto com a cota racial da Lei nós dissemos

o seguinte pro CEPE, que o CEPE só poderia aprovar o teto máximo e não menos porque senão nós iríamos ter um retrocesso social no ingresso de estudantes na universidade porque qualquer coisa menos de cinquenta por cento seria retrocesso. Então a Rural, nós já entramos em dois mil... essa decisão foi em dois mil e doze pra valer em dois mil e treze certo? *Com essas reuniões, nós fizemos um estudo e deixamos tudo encaminhado para matrícula de dois mil e treze, mais nesse momento é... eu me lembro muito bem que não se discutia muito a questão da autodeclaração e o que o que era o discurso predominante era o seguinte, não isso é uma coisa delicada a gente não pode questionar a identidade que a pessoa tem dela mesma, lembra disso?* Então é, a universidade não tomou nenhuma medida em relação a isso, e apostou né, na autodeclaração e que isso iria ser uma coisa assim, algo que seria respeitado e o que que a realidade nos mostrou? Que isso não aconteceu e em muitas universidades pessoas fraudaram a autodeclaração. (Gestor 4, sic, grifos meus).

O Gestor 4 salienta que tudo estava pronto, e ainda tenta trazer a demanda da decisão por optarem pela autodeclaração para um dos entrevistadores, buscando que o mesmo se envolva. Como esse gestor confirmou que antes da implementação, não se discutia muito sobre os mecanismos que seriam adotados, confirma também que não foi realizada uma análise prévia. A avaliação *ex ante*, de acordo com Maia (2008) é realizada antes do projeto ser implementado e executado (...) os tomadores de decisões tendem a suprimi-la, sob o argumento que o que importa é o social em si e, não raras vezes, utilizam da narrativa que é uma decisão política. Sendo assim,

a prerrogativa de “falar a partir de um lugar” põe em foco discussões sobre as constituições deste lugar. Não obstante, é quando devemos considerar a problematização do poder e privilégios do grupo branco, os processos de inferiorização do grupo negro, mas também dar sentido as discussões e ao entendimento da configuração étnico-racial identitária e representacional de pessoas situadas nas categorias intermediárias do *continuum* de raça ou cor. Quem não conhece um sujeito nem tão branco, nem suficiente negro, que nos deixa na incógnita: “afinal, de qual identidade ele/ela se ‘apropria’?”. (LOPES, 2014, p. 50, grifo da autora).

No Brasil, desde 2000, o IBGE, ao aplicar o questionário do Censo Demográfico, opta por categorizar étnico e racialmente, as categorias branco, preto, pardo, amarelo e indígena, considerando como negros, aqueles que se classificam como pretos e/ou pardos. Baseados nesta categorização indaga-se como os entrevistados/respondentes se autodeclaravam:

bom, eu me autodeclaro branco. Após uma pequena pausa, continuou: branco e extremamente sensível às questões étnico-raciais né é... eu acho que é isso, né, de poder articular com essa discussão maior que atravessa aí não só a Rural, mas as instituições formadoras e a sociedade de um modo geral né. Eu acho que o compromisso como um dos

entrevistadores falou, da maturidade política, eu acho que esse nosso é um compromisso político né independente de como a gente se autodeclara né esse é o meu entendimento. (Gestor 1, sic).

O entrevistado demonstrou incomodar-se por se autodeclarar branco, em seu discurso gestual, fator que corrobora com o que Schucman (2012) nos expõe:

na sociedade brasileira, os indivíduos, querendo ou não, são classificados racialmente logo ao nascerem, nos classificados socialmente como brancos recaem atributos e significados positivos ligados à identidade racial à qual pertencem, tais como inteligência, beleza, educação, progresso etc. A concepção estética e subjetiva da branquitude é, dessa maneira, supervalorizada em relação às identidades raciais não-brancas, o que acarreta a ideia de que a superioridade constitui um dos traços característicos da branquitude. (SCHUCMAN, 2012, p. 27).

Nesse cenário, todos os gestores se autodeclararam brancos, muito embora somente o gestor 1, conforme relato mencionado anteriormente e o Gestor 2, abaixo, problematizaram suas autodeclarações.

Eu me declaro parda. Essa é uma questão controversa, né, em termos de ancestralidade, eu sou parda, né, (inaudível) de uma mistura aí, mas eu sou vista como branca. **Eu me vejo como branca, creio que as pessoas me vejam como branca.** Então, assim jamais disputaria uma vaga pra candidato negro, porque eu não tenho o fenótipo, sou parda por uma questão ancestral, de genótipo, mas sou branca por fenótipo, eu me declaro parda, mas não me declaro negra. (Gestor 2, sic, grifos meus).

Observamos que o gestor 1, ao se autodeclarar, teve uma ação reflexiva rápida sobre os privilégios que a cor da sua pele o proporcionam, porém preocupou-se em ratificar que tem um compromisso político que vem amadurecendo com sua atuação profissional e acadêmica. Na narrativa do gestor 2, verifica-se em seu discurso questões muito relacionadas ao que expus no subcapítulo anterior sobre mestiçagem e identidade, ou seja, fenotipicamente, se vê como branca, mas se autodeclarada como parda pelo genótipo para não renegar sua ancestralidade, como salientam Lopes (2014) e Munanga (2008)

o empenho aqui não é problematizar a mestiçagem enquanto elemento fundante de uma ideologia propositiva ao enfraquecimento da identidade e organização negra, que de fato o é. Mas desenvolver o apontamento de que em algum sentido a miscigenação é um dado objetivo e, como tal, nos traz um elemento materializado que é o sujeito mestiço. Este é, em grande maioria das dissertações temáticas, um ponto colocado como secundário. (LOPES, 2014, p. 52).

As hierarquias fenotípicas são as mais ambíguas possíveis, “Ela permeia tanto a reflexão do estudioso do tema como o próprio viver das

peças que, cotidiana ou institucionalmente enfrentam a pluralidade étnica brasileira. O mestiço brasileiro simboliza plenamente essa ambiguidade, cuja consequência é fatal, num país onde ele é de início indefinido” (MUNANGA, 2008, p. 119).

É notório, diante da autodeclaração dos gestores entrevistados, como a hierarquização de sua pertença étnico-racial é corroborada pelo não registro de situações de constrangimentos por conta de sua identidade étnico-racial, ou por suas características fenotípicas. Nos registros dos membros das comissões assinei os seguintes relatos positivos sobre constrangimentos por seus traços fenotípicos:

Sim, muitas vezes, principalmente no ambiente acadêmico, mas são diversas situações que não teria como apresentar sucintamente. (TAE F).

Sim, desde tratamento diferenciado em bares, restaurantes, até seleção de emprego. (Docente J).

Sim, várias situações. Destaco as relacionadas a poder de consumo e legitimidade de capacidade de exercer alguma atividade. (Técnico B).

Sim. Principalmente na minha infância e adolescência, em razão de ter o cabelo crespo. (Técnico C).

Atento para o fato de que, embora as reflexões dos Gestores 1 e 2 indiquem que têm certa consciência de seus privilégios por serem brancos, demonstram caminhar para o que Cardoso (2010) nomeou de branquitude crítica, mas ainda não consolidada. Sobre os conceitos de branquitude crítica e acrítica o autor nos elucida que

a branquitude se expressa tanto desaprovando os privilégios obtidos com sua identidade racial quanto argumentando em favor da superioridade racial e pureza nacional. Se por um lado, a branquitude crítica não se preocupa com a reflexão de que possuem identidade racial, por outro lado, a branquitude acrítica propaga direta e indiretamente a superioridade e pureza racial branca. (CARDOSO, 2010, pp. 613-614).

Ao indagar sobre a averiguação da pertença étnico-racial por uma comissão de heteroidentificação, à época do início da implementação da Lei 12.711/2012, em 2013, o gestor 1 nos relatou que

pelo que eu acompanhei do movimento, ela se formaliza no processo seletivo de dois mil e dezoito ponto um né, primeiro semestre de dois mil e dezoito um e vem nesse movimento é... articulando né audiências com o Ministério Público Federal de um lado e obviamente articulado a tantas denúncias que vinham né acontecendo, se manifestando né, eu acho que o movimento foi nesse é... no sentido de é... apontar, recomendar, encaminhar institucionalmente [incompreensível] com a constituição dessas comissões o que me pareceu ocorrer num momento

oportuno né no processo histórico da implantação da [incompreensível] da universidade. [...] eu acho hoje, quer dizer, obviamente que eu fui mudando né com o tempo em relação a posição sobre isso mais em um momento da minha análise eu pensava que a autodeclaração era suficiente, porque você crê nos indivíduos, você nos sujeitos né e eu realmente só vou me mobilizar pra demandar uma coisa se eu efetivamente tenho direito a isso né então eu acho que não foi o que a gente verificou, o que a gente verificou é que há tentativas de burlar isso né, há uma tentativa de aproveitamento disso então obviamente que depois desse tempo com esse acúmulo que a gente tem de experiência identificadas [incompreensível] em relação as tentativas de fraude e obviamente os sujeitos de direito perdendo isso né, eu acho hoje que as comissões tem papel relevante principalmente não no controle de fiscalização exclusivamente, eu gosto sempre de pensar na comissão como esse lugar da... meio [...] pedagógico né, a gente tem então a gente tem esse ritual e essa comissão pode ensinar aos sujeitos que se pretende, que se pretendem né é... é... (Gestor 1, sic).

O entrevistado aponta que em sua gestão acreditava-se que a autodeclaração era realmente algo que corresponderia à identidade dessa pessoa. No entanto, somente fora da gestão, com as denúncias de possíveis fraudes ou burlas, percebeu que seu posicionamento havia mudado, que a atuação das comissões de heteroidentificação tem demonstrado ser positiva, mas com um cunho pedagógico. “[...] a branquitude crítica geralmente não questiona ou reflete com profundidade sobre sua identidade racial, fato que leva alguns teóricos sustentar o argumento de que uma das características da branquitude é a invisibilidade racial”. (PIZA, 2002, pp. 61-62). O longo trecho exposto pelo entrevistado corrobora com o que Ikawa (2008) nos aponta como

o princípio do significado da classificação racial visa a analisar um racismo estrutural, entendendo que as acumulações culturais e históricas compartilhadas correspondem, por vezes, a uma moral convencional que concede um menor reconhecimento a indivíduos pela mera pertença a uma determinada raça. Por fim, o princípio visa a identificar o racismo com uma meta específica: a de apontar quando surge o direito à redistribuição por ações afirmativas. O significado não estigmatizante faz da conduta ou da política uma conduta lícita, que pode ser apoiada tanto por dispositivos constitucionais que preveem a afirmação da identidade (artigos 215 e 216) quanto por aqueles que preveem ações afirmativas no caso de mulheres (artigo 7º, inciso XX) e pessoas com deficiências (artigo 37, inciso VIII). O direito à redistribuição por ações afirmativas surge quando a classificação está ligada a uma hierarquia moral convencional com significado estigmatizante. (IKAWA, 2008, pp. 376-377).

Os gestores abaixo relacionados expuseram, por meio da análise de suas práticas no decorrer das entrevistas, que a gestão agiu de acordo com o que versa a Lei. No entanto, em seus discursos tornou-se evidente que não foram planejados instrumentos de

avaliação do ingresso da subcota da Lei 12.711/2012, destinada aos estudantes oriundos de escolas públicas, declarados como pretos e pardos, no início de sua aplicação.

Eu acho que é um pouco do que eu já disse né, é... durante algum tempo nós tivemos conhecimento principalmente através das muitas é... dos muitos canais midiáticos das tentativas de fraudes né principalmente nos cursos de medicina enfim, de cursos que tem uma dificuldade de acesso né é... então eu acho que essa... essa... essas tentativas geraram obviamente denúncias, se tornaram públicas né e obviamente quando a gente tem essa configuração alguma medida precisa ser tomada, então me pareceu bastante razoável quando vocês participam dessas audiências públicas e há uma recomendação de constituição dessas comissões que tem princípios éticos muito consolidados porque justamente você tá é fazendo a verificação de um (incompreensível) externo né em relação a alguma coisa que é autodeclarado pela outra pessoa né então assim, tem uma delicadeza né necessária a esta comissão é que... que precisa ser investida né mais me pareceu bastante boa essa... essa iniciativa principalmente nos desdobramentos que a gente vem acompanhando exteriormente que é justamente de diminuir essas tentativas de fraude e a gente garantir que ocupem as vagas quem efetivamente quem tem direito a elas né então assim, eu acho que tem isso e eu acho que além dessas tentativas que ganham visibilidade através das denúncias, eu acho que tem o próprio movimento da instituição, da nossa universidade que vai reconhecendo é... que é preciso rever esse processo né que... que... até então se baseava na autodeclaração né com base nessa coisa pra... da presunção que é relativa de... de veracidade enfim né, eu acho que a própria instituição ela assume esse... essa responsabilidade de investir um pouco mais nesse cuidado com a ocupação dessas vagas né que até o (nome suprimido) me perguntou anteriormente, eu acho que a Pró-reitoria de graduação teve um papel decisivo e obviamente ela leva essa discussão pros conselhos superiores, mais eu acho que tem esse movimento aí desses setores específicos em relação ao acesso aos cursos de graduação que espalham um pouco mais com intensidade esse movimento dentro da instituição, me parece que isso reverbera na pós graduação e também nos processos seletivos pros técnicos e docentes da universidade (Gestor 1, sic).

A universidade trabalhava somente com a autodeclaração, então havia candidatos que se declaravam pretos ou pardos e havia candidatos que se declaravam indígenas, essa era uma prática recorrente em todas as instituições né, na interpretação livre, reta da Lei né, que fala que as reservas são para autodeclarados pretos ou pardos, simplesmente, não havia nenhuma regulamentação específica, e aí no segundo semestre de 2017, a gente começou a receber algumas denúncias, de possíveis tentativas de fraude no ingresso pelas cotas raciais, especificamente para candidatos negros. A Universidade já tinha uma política de ação afirmativa anterior à Lei de cotas, começou no segundo semestre de 2008 até o segundo semestre de 2012, era uma reserva de vaga de 30 % para candidatos egressos de escola pública somente, era uma política específica da Universidade (nome suprimido), não tinha recorte racial

nem de renda e a partir do primeiro semestre de 2013 foi implementada a reserva da Lei de cotas, a Lei 12.711/2012. (Gestor 2, sic).

Por que que ela<sup>35</sup> não foi implementada? Então, eu não vou poder falar de um momento em que eu não estava na gestão e vou, vou te dizer que eu não tinha nenhuma atuação, nenhuma proximidade assim, dentro do processo seletivo da universidade, sabe, não fazia parte de nenhuma comissão fosse na época da comissão de vestibular e do trabalho com o ingresso do estudante na universidade. Mas como eu já coloquei mas cedo é, eu acho, não to aqui fazendo uma defesa da gestão que eu faço parte, mas eu acho que no primeiro ano da nossa é, da nossa atuação da gestão é... que eu faço parte, você vê que em 18, no início de 18 nós já estávamos com as comissões é, trabalhando, pra isso foi necessário todo o movimento que eu já coloquei aqui, e que foi feito durante é, principalmente no primeiro semestre e início do segundo semestre de 2017. Então eu acho essencial, defendo é, que a gente inclusive cada vez busque né, socializar as informações e essas experiências, das diferentes instituições, pra cada vez mais a gente aprimorar mais é, a atuação dessas comissões. Mais antes eu disse o que eu ia falar, eu não sei dizer, eu não sei aqui precisar pra você a motivação de antes dessa gestão estar presente na universidade, o porquê da não implementação dessas comissões. (Gestor 4, sic).

Mediante ao exposto, no que tange ao período em que foram implementadas as comissões de heteroidentificação étnico-racial dos candidatos, em 2018, as universidades, por meio de seus sujeitos, membros das referidas bancas e gestores, demonstraram que

pelo que eu acompanhei do movimento, ela se formaliza no processo seletivo de dois mil e dezoito ponto um né, primeiro semestre de dois mil e dezoito um e vem nesse movimento é... articulando né audiências com o Ministério Público Federal de um lado e obviamente articulado a tantas denúncias que vinham né acontecendo, se manifestando né, eu acho que o movimento foi nesse é... no sentido de é... apontar, recomendar, encaminhar institucionalmente (incompreensível) com a constituição dessas comissões o que me pareceu ocorrer num momento oportuno né no processo histórico da implantação da (incompreensível) da universidade. (Gestor 1, sic).

Sobre os membros, a, a atuação das comissões ela não é restrita em hipótese alguma a só servidores da PROGRAD, que são a priori os servidores que trabalham com toda a questão da matrícula, essa, a formação dessas comissões elas são feitas com servidores, nós temos é 4, 3 *campi* acadêmicos né, por que o quarto *campi* que a gente tem não tem oferta de curso de graduação, lá no *campus*, na cidade de Campos de Goytacazes, mas nós temos o *campus* de Nova Iguaçu, o *campus* do, de Três Rios né, e o de Seropédica, que congrega a maior parte dos cursos, e todas as comissões, as comissões são formadas é, por servidores técnico administrativos, por docentes de diferentes

---

<sup>35</sup> Neste trecho a entrevista se refere à não implementação das comissões de heteroidentificação étnico-racial.

departamentos. Inclusive existe uma preocupação que nessa, que nessa comissão também tenham, elas sejam também heterogêneas né, que as comissões não sejam formadas somente por negros ou somente por brancos, nem somente por mulheres, nem somente por homens, e que independente da, da orientação é, da questão da orientação sexual, entendeu, então é uma comissão totalmente heterogênea. E com convites, feito convites é, aquela preparação que eu falei que foi feita, logicamente que, os, os servidores que foram mais preparados, que participaram de eventos, eles, eles atuaram como multiplicadores das informações, socializando essas informações para que as comissões no momento de atuação, é, pudessem atuar da melhor forma possível. (Gestor 3, sic).

Dentre os membros que estavam presentes à época da implementação, sobre a capacitação e pré-requisitos para participar das referidas comissões, obtive os seguintes relatos:

A UFOP procurou manter uma política de capacitação para os membros das comissões, sempre apresentando as novidades, além de trazer, para as rodas de discussão, experiências de outras Instituições que passam pelo mesmo processo. (TAE F).

Primeiro... entender o propósito da Lei de acesso às cotas para PPI; entender quem o sujeito/objetivo da Lei; ser ético; atender ao que a Lei institui. (Docente G).

Ter participado de oficinas/minicursos de preparação e/ou pertencer ao NEABI-UFOP. (Docente I)

Foi no ano de 2017, por que como eu já coloquei, nós iniciamos, já instalamos as comissões, elas já começaram a atuar, é, para o ingresso de 2018, então tudo isso se deu no nosso primeiro ano de gestão. E aí, e aí como eu estava colocando, só para completar, para além dessa chamada aí, dessa convocação do ministério público, a Pró-reitoria seguramente assim, abraçou, vamos dizer assim, a questão e investimos em eventos, em eventos, e para isso houve participação. A própria (nome suprimido) mesmo, com a professora (nome suprimido) já foi participar de mais de, de mais de um evento nacional, para que esses eventos pudessem promover, né, a formação dessas comissões, dessas comissões. (Gestor 3, sic).

Sobre os procedimentos institucionais das comissões de heteroidentificação nas duas universidades, os entrevistados concederam os informes a seguir:

as comissões são nomeadas via Portaria da Pró-reitoria de Graduação. Os membros devem comparecer nos dias e horários de realização das matrículas dos calouros, na sala reservada para a comissão. Os membros que organizam a sala. Não existe apoio logístico. (TAE A).

Na UFRRJ, o procedimento inicial como o recursal são realizados de forma presencial. Comissão composta por cinco membros. As questões



logísticas em geral são organizadas pelos coordenadores das comissões, não há institucionalmente, nenhum apoio formal. (TAE B).

Durante o período de matrícula, reservamos duas salas para o atendimento dos candidatos inscrito em vagas para pretos, pardos e indígenas. A primeira é uma sala de espera e a segunda sala, é onde os membros da comissão ficam para realizar a entrevista com o candidato. A sala de espera, é o local onde o candidato preenche sua autodeclaração e anexa a foto 5X7 em formulário próprio, disponibilizado pela PROGRAD e fica aguardando sua chamada por algum membro da comissão, para participar da entrevista presencial com a comissão de Heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial, que é gravada em vídeo. (TAE C).

Primeiro a universidade envia um e-mail em massa em busca de candidatos a membros das comissões. Depois de selecionados, eles participam de um treinamento sobre a questão racial e sobre os trabalhos da Comissão. As tarefas são distribuídas previamente para que o pessoal envolvido possa trabalhar de forma organizada no dia das entrevistas presenciais com os candidatos. A UFOP convoca os candidatos por meio de várias chamadas. Nem todos da Comissão participarão diretamente das entrevistas. No momento da avaliação, apenas 3 membros da Comissão ficam em uma sala reservada com o candidato. A Presidente do grupo faz as perguntas enquanto preenche um formulário e o candidato é filmado. Os outros dois membros apenas observam e só no final fazem perguntas se assim desejarem. Depois que o candidato se ausenta da sala, os membros procuram chegar a um consenso se deferem ou não a autodeclaração do candidato. Os que tiveram a autodeclaração indeferida, ainda podem entrar com recurso. A Comissão que analisa esses recursos é formada por pessoas mais experientes e veteranas na questão das políticas de Ações Afirmativas dentro da universidade. Bom, resumidamente é isso. (TAE D).

Como é feito, como nós colocamos, a comissão está ali formada, por cinco pessoas, recebe o candidato. Lá fora a gente já tem alguém que já faz uma recepção né, ali dos candidatos, eles depois são encaminhados para a sala onde a comissão está atuando, é, neste momento é feito ali a entrevista com o candidato. A entrevista é totalmente gravada né, filmada na verdade. Não só gravadas, mas filmadas, e a comissão é, a observação da comissão é com base no fenótipo né. Com base no fenótipo no entanto sem trabalhar com mensurações não é, nós não trabalhamos, como muitas vezes algumas pessoas indagam, não são feito mensurações de tamanho, espessura de lábio, de nariz, coisa assim, não é feito esse tipo de coisa, então é feito uma observação do fenótipo, inclusive muitas vezes dá aquelas confusões não é, que chegam aí pra justiça, que as pessoas vem trazendo aquelas informações, ah, eu tenho essa cor mas a minha vó, a minha bisavó, ou eu tenho um pai, ou eu tenho um tio ou uma tia, a gente sabe que as pessoas elas usam de todos esses argumentos né. (Gestor 3, sic).

Nas duas universidades pesquisadas os candidatos são recebidos individualmente nos locais de validação, seguindo-se o seguinte fluxo indicado por Santos, Camilloto e Dias (2019):

- Apresentação dos membros da banca.
- Identificação do candidato: nome completo e curso para o qual foi convocado para matrícula.
- Breve exposição do procedimento em curso.
- Recebimento do formulário de autodeclaração étnico-racial justificada, preenchido e assinado pelo candidato.
- Solicitação para que o candidato externar a sua autodeclaração étnico-racial, para fins de gravação.
- Encerramento da oitiva e encaminhamento do candidato para o prosseguimento do registro da matrícula provisória.
- Emissão do parecer pela validação ou pela invalidação da autodeclaração étnico-racial. (SANTOS, CAMILLOTO e DIAS, 2019, p. 33).

Sobre suporte e infraestrutura para operacionalização das comissões, relativizando ao apoio institucional, destacamos que na UFOP:

a Pró-reitoria de Graduação da UFOP fornece todo o apoio logístico para as comissões. Sempre é realizado um treinamento inicial que antecede ao processo. Todos os atos das comissões no momento de identificação do candidato que se declarou negro é gravada em áudio e vídeo. Os candidatos passam pelas comissões de forma presencial no ato da matrícula. Em virtude da Pandemia do COVID -19 as comissões passaram a atuar por vídeo conferência com a presença virtual do candidato. (TAE E).

Contamos sempre com boas indicações de bibliografias, além de material de trabalho, recurso áudio visual nas reuniões de capacitação das comissões. (TAE F).

Há oficinas de preparação, publicação em portaria reitoria por meio do SIAPE, sem identificação nominal, as bancas são realizadas em diversos turnos, favorecendo a disponibilidade dos integrantes. (Docente I).

A Universidade entra em contato por e-mail, consultando a nossa disponibilidade para o dia da banca e encaminha um questionário solicitando informações sobre nossa relação com a temática da diversidade étnico-racial (se pesquisadoras (es), membros de coletivos etc.). Posteriormente, oferece uma formação (inclusive nesse momento de pandemia) para as participantes e constitui uma banca diversa (homens, mulheres, técnicos administrativos, estudantes de coletivos, negros e brancos) para realizar a identificação. No dia da banca, recebemos novas orientações sobre o procedimento a ser realizado. (Docente J).

Então, a gente tem feito essas atividades de confirmação das matrículas, que é quando os candidatos entregam os documentos, a gente tem feito isso aos sábados. Então as bancas de heteroidentificação trabalham no sábado junto com a equipe que recebe os documentos dos estudantes, não tem uma remuneração, tem compensação de carga horária, a gente tem o ponto eletrônico, então é registrado lá no ponto a carga horária e, como é um sábado, a gente pode usufruir aquela carga horária mais 50% até 31 de dezembro do ano corrente. Os estudantes recebem o transporte da Universidade, quando eles não moram na cidade, eles recebem o

transporte da Universidade e uma bolsa para almoço, uma bolsa irrisória, somente para lanche e almoço. A gente publica uma portaria, como resposta dessa chamada pública, os servidores são listados por SIAPE, não pelo nome e a gente lista “Coletivo Negro (nome suprimido)”, a gente não lista as matrículas dos estudantes não, somente Coletivo Negro e a gente separa aqueles que vão participar das bancas da confirmação presencial daqueles que vão participar da recursal. (Gestor 2, sic).

Com relação à UFRRJ, o *modus operandi* das comissões foi narrado pelos entrevistados, conforme segue abaixo:

Sempre é formado um grupo heterogêneo de professores e técnicos-administrativos cadastrados por editais; reunião para conhecer os membros; reunião de treinamento, onde são passadas diversas instruções sobre como proceder durante a comissão (postura e parte documental), dentre outras, como por exemplo: qual o propósito da política; postura adequada do membro (pois os candidatos ficam nervosos); perguntas que temos que fazer (apenas pro-forme); identificar se o candidato é o sujeito que a política indica; preencher documentos; prestar esclarecimentos posteriores, caso necessário. Nunca recebi apoio logístico, mas já recebi diária. (Docente G).

As Comissões são montadas com vistas a garantir a privacidade e lisura do processo de verificação. E não, não há apoio logístico específico para este fim. (Docente H).

A atuação das comissões é, fora do horário de trabalho, de expediente, tanto de, de comissão de heteroidentificação, quanto das comissões que fazem as análises é, de renda, elas recebem via GET<sup>36</sup> né, e que aí posso, não tenho problema nenhum em fazer essa observação, que para esse recebimento, existe sempre né (nome suprimido) uma (gesticulando) uma luta ali constante, não tem recurso, mas tem que ter, tem que ter o recurso. Eu não tenho, aí eu como pró-reitor eu não tenho o argumento de garantir a atuação dessas comissões se não garantir esse pagamento. E aí eu vou dizer que o nosso reitor ele chama a finanças e diz “vamo ver de onde a gente tira”. E aí a gente faz isso, a gente trabalhado dessa maneira é, buscando de locais, de recursos diferentes para garantir é, o pagamento via GET é, para atuação dessas comissões. (Gestor 3, sic, grifos meus).

Perante a descrição dos sujeitos desta pesquisa, no que concerne ao suporte e infraestrutura para operacionalização das comissões de heteroidentificação étnico-racial, na perspectiva do apoio institucional, percebo em Piza (2002), uma analogia à seguinte afirmação:

talvez uma metáfora possa resumir o que comeci a perceber: bater contra uma porta de vidro aparentemente inexistente é um impacto

---

<sup>36</sup> A GET é uma gratificação pela prestação de serviço extraordinário, se destina a remunerar as atividades executadas fora do período normal de trabalho a que estiver sujeito o funcionário, no desempenho de seu cargo efetivo.

fortíssimo e, depois do susto e da dor, a surpresa de não ter percebido o contorno do vidro, a fechadura, os gonzos de metal que mantinham a porta de vidro. [...] Nunca estão totalmente encaixadas na moldura (PIZA, 2002, p. 61-62, grifos da autora).

Acredito que há uma porta de vidro imaginária, entre as narrativas apresentadas, transparecem que tudo é muito bem organizado, a composição das bancas é heterogênea, há capacitação, qualificação. No que está direcionado aos servidores, em minha análise, parecem bastante cansados de estarem sempre no “olho do furacão”. Quando, por exemplo, registro a quantidade de vezes que precisei suprimir nomes para manter o anonimato dos servidores que estão à frente da coordenação das comissões PPI, “na porta de vidro” que os separa, os gestores demonstram estar dissociados da situação, transferindo a responsabilidade da implementação das ações das comissões para os servidores.

Quando o gestor 3, da UFRRJ, universidade que paga gratificação aos servidores atuantes nas comissões, diz: “vamos ver de onde a gente tira” (sic), ao referir-se ao recurso para pagar os servidores que atuam nas bancas de heteroidentificação, identifica-se uma “não preocupação” para com aqueles que estariam “do outro lado”. Na referida IFES, não há uma previsão orçamentária para este pagamento, este fato deixa evidente que não há planejamento para a execução desta atividade.

Quanto aos benefícios proporcionados aos integrantes das comissões de heteroidentificação, apurei que na UFOP, instituição em que não há remuneração extra para os integrantes atuantes, estes trabalham aos sábados para que possam usufruir, depois, a compensação de carga horária. Outra diferença que destacamos, é que, nesta universidade há na composição das comissões, representação discente dos cursos de graduação, que são integrantes do Coletivo Negro de lá. Por outro lado, na UFRRJ, a representação discente é oriunda da participação de estudantes da Pós-graduação, que sejam membros de Grupo de Pesquisa correlato às diversidades étnico-raciais. Enquanto que na UFOP há concessão de transporte e ajuda de custo para alimentação, no que tange aos estudantes, não é oferecido apoio logístico nem remuneração na UFRRJ.

As universidades têm se organizado da seguinte forma em relação aos recursos interpostos: todos os candidatos indeferidos podem entrar com recurso e passam por outra banca formada por membros distintos da primeira composição da banca. Na UFRRJ, tanto a comissão inicial, quanto a recursal são compostas por outros cinco membros, sendo a primeira totalmente diferente da segunda. Na UFOP, funciona de forma similar,

diferindo, porém na composição, que conta com três membros. Em relações aos recursos, obtivemos os seguintes relatos:

os candidatos indeferidos na primeira entrevista têm o direito de interpor recurso, em que será avaliado por outra comissão, para validar ou não sua autodeclaração étnico-racial, considerando as características fenotípicas do candidato. (TAE C).

Recurso, é, a palavra é recurso, do recurso, e quando do recurso na verdade nós temos uma segunda comissão é, atuando, e mesmo com uma segunda comissão tendo mantido, mantido o + é o indeferimento da matrícula, o candidato entrou na justiça e por ordem judicial ele foi matriculado. Mas nós não temos denúncias é mais aqui na universidade Rural, após a atuação é dessas comissões, então, só por aí dá pra gente é, ter uma ideia da essencialidade da atuação é, dessas comissões. (Gestor 3, sic).

No primeiro semestre a gente trabalha assim, tinha a confirmação presencial, que o candidato comparecia perante à banca, se ele tivesse invalidada a autodeclaração, a fase recursal era com o encaminhamento de um vídeo, ele preenchia um formulário de pedido de reconsideração, como a gente chama, e encaminhava um vídeo pedindo a reconsideração da avaliação da banca, aí essa banca recursal avaliava somente pelo vídeo. Agora, na pandemia, a gente está trabalhando no processo seletivo da EaD de forma remota, então todos os candidatos encaminham vídeo, declarando o pertencimento étnico-racial, eles encaminham para a gente um formulário de autodeclaração, onde ele vai escrever porque ele se autodeclara negro e ele vai ler essa autodeclaração no vídeo, aí a banca já trabalha analisando as fotografias que ele encaminha junto com a documentação pessoal e esse vídeo. Lá no SISU inclusive a gente trabalhava a fase recursal também presencial, a gente começou com vídeo, aí não gostou da experiência e passou a trabalhar presencialmente, então tinha a banca no dia da entrega dos documentos. Se ele fosse invalidado ele teria que retornar no sábado seguinte para passar presencialmente pela banca recursal. E na EaD, até em função da pandemia, a gente está trabalhando de forma remota e a tendência é trabalhar só de forma remota daqui para a frente, tanto a fase da primeira avaliação quanto da fase recursal. (Gestor 2, sic).

Os recursos administrativos estão disponíveis a todos os candidatos indeferidos pela comissão de heteroidentificação da matrícula. Já os recursos externos, judiciais, têm sido respondidos pela PROGRAD/UFRRJ e acompanhados pela procuradoria da instituição. (TAE B).

Os recursos serão atendidos por uma Comissão de membros mais experientes em Comissões de heteroidentificação. Eles são muito cautelosos, mas se o recurso for indeferido, não há mais instâncias dentro da universidade para os candidatos recorrerem. (TAE D).

O candidato passa por uma comissão de recurso. Os membros desta comissão de recurso não são os mesmos membros da primeira comissão. (TAE E).

Os recursos dos candidatos são reconsiderados e passam por uma segunda comissão (composta por membros diferentes da primeira) para apresentar um novo olhar sobre o candidato. Além disso, as comissões são formadas por diferentes pessoas de gênero e raça, acredito que assim, haja mais coerência nas avaliações. (TAE F).

Nas duas universidades as entrevistas são gravadas, porém. Há diferença entre as etapas. Na UFRRJ as duas fases, a saber, inicial e recursal são presenciais e gravadas. A formação de uma é totalmente diferente da outra. Recentemente, devido à Pandemia de COVID-19, iniciará a atuação das comissões na modalidade totalmente on-line, mas também com gravação. Na UFOP, a etapa inicial ocorria de forma presencial e a etapa recursal funcionava por meio do envio de vídeos. Agora, também devido à Pandemia, a comissão está analisando os vídeos enviados pelos candidatos. Em relação ao envio de vídeo, perguntei como está sendo a atuação mediante a possível edição para alteração de cor, uso de filtros e outros programas. O gestor 2 respondeu:

A gente coloca nos editais as recomendações, as orientações para a gravação desse vídeo, com fundo branco, boa iluminação, sem maquiagem, sem boné, sem chapéu, sem óculos escuros, a gente coloca essas recomendações e o que ajuda muito é que a gente trabalha com as fotografias e com o vídeo, então tem a fotografia que o candidato encaminha, tem a fotografia do documento de identidade dele, que pode ser CNH, carteira de motorista, carteira de trabalho, carteira de dispensa do serviço militar, e mais o vídeo, então três fontes pra visualização do fenótipo do candidato. A gente não tem tido muito problema não, normalmente as bancas não têm tido dificuldade pra avaliar, sinceramente a gente presenciou tentativa de fraude, podemos dizer assim, na apuração de denúncia presencial, já houve candidato lá que parece que ele foi pra uma câmara de bronzeamento, a gente passa pelo estudante no *campus* ele é de um jeito, no dia da banca, recursal, inclusive, ele apareceu assim de outra cor, maquiagem demais, presencial, uma candidata lá que a gente via a diferença entre o rosto e o pescoço, sabe? Aquela base num grau máximo, uma coisa horrível. Presencialmente sim, mas nos vídeos ainda não observei nada que tenha me chamado a atenção não. (Gestor 2, sic).

Diante do relato do Gestor 2, atento para o fato que, na visão deste entrevistado, parece que a banca presencial pode possibilitar mais tentativas de fraude do que o envio de vídeos, não tendo desta forma, uma avaliação da prática. Em momento algum demonstrou ter pensado sobre a possibilidade da edição do vídeo, essencialmente porque a edição pode modificar o visual de uma forma em que a tentativa não pareça fraude, o que acaba por naturalizar-se.

Muitos cidadãos sejam eles, brancos ou negros, agem de forma discriminatória, mas não o percebem. Os negros, especificamente, em seu cotidiano, assumem as piadas, os ‘apelidos’, as referências à sua

aparência, como algo ‘natural’ [...] E os reproduzem, assim como os brancos. (GARCIA, 2007, p. 59, grifos da autora).

Pareceu-me um pouco ingênuo por parte deste gestor, acreditar não ter problemas em relação ao envio do vídeo. Diante disso, trago Santos (2020b), que evidencia

não partimos da premissa de que todos os candidatos nessa condição sejam fraudadores, há muita gente desinformada, dado o tabu que enreda o tema. Entretanto, há também muitos com plena consciência da sua condição étnico-racial, mas tentam se utilizar das reservas de vagas à luz da ideologia do “levar vantagem”. Lembrando que uma vaga numa universidade pública, bem como a detenção de um cargo público, são bens raros na nossa sociedade desigual. (p. 23).

No que compete ao número de componentes das bancas das comissões de heteroidentificação na UFOP (3 integrantes) este número diverge do que é orientado pela PN 4/2018. Em relação à fase recursal, ambas as universidades estão seguindo na íntegra o Artigo 13 da referida PN, pois preveem a existência de comissão recursal. Os integrantes são distintos da fase inicial, e das decisões da comissão recursal não cabem recurso. Ademais, tanto os resultados preliminares, quanto aos resultados definitivos do procedimento de heteroidentificação são publicados no sítio eletrônico da universidade, deferindo ou não a autodeclaração do candidato. Sobre o aspecto do papel das comissões, Carvalho (2020) salienta que

uma Comissão que contar com membros brancos, pretos e pardos contará então com três olhares para distinguir duas categorias. Assim, a autodeclaração do candidato branco que se inscreve como preto ou pardo deve ser confrontada simultaneamente pelos membros brancos e negros (preferencialmente pretos e pardos) da banca. Diante dos membros negros, ele terá que justificar que tem fenótipo equivalente ao deles; e diante do membro branco, deverá justificar como se apresentou como negro se está espelhado em uma pessoa com seu equivalente fenotípico branco. A composição racialmente diversa da Comissão favorece a eficácia da verificação. [...] A validação da sua autodeclaração é um reconhecimento diante do Estado, e a Comissão representa o Estado. (CARVALHO, 2020, pp. 61-62).

Carvalho (2020) nos explica que a comissão não atua somente identificando o fenótipo do candidato, mas confrontando sua autodeclaração, e que esta seria a responsabilidade da atuação dos membros.

Em virtude da publicização dos resultados no sítio eletrônico da UFRRJ, e da referida IFES não ter dados sistematizados, mapeamos 240 listagens referentes ao ingresso na graduação, por meio do SiSU, do primeiro semestre de 2018 (início da atuação das comissões) ao segundo semestre de 2019 (recorte de nossa pesquisa) nas

quais constavam os resultados de deferimento, indeferimento e ausência dos candidatos às subcotas para pretos e pardos nos três *campi*. Após registro e análise detalhadas, elencamos os seguintes dados em relação à validação das autodeclarações:

**Tabela 14** – Validação de termos de autodeclaração étnico-racial no ato da matrícula – UFRRJ

Ano/Semestre	Nº Total de Matrículas	Dispensado(s)	Validação %
2019/2	446	155	<b>74,2</b>
2019/1	602	220	<b>73,2</b>
2018/2	461	174	<b>72,6</b>
2018/1	595	288	<b>67,4</b>

Fonte: UFRRJ, PROGRAD, 2020. Elaborado pela autora a partir dos resultados publicados na página da UFRRJ.

Vale salientar que na **Tabela 14**, dentre o número de dispensados, estão incluídos os candidatos ausentes e aqueles que tiveram suas autodeclarações indeferidas pelas comissões. Observei, ao analisar os dados, que o percentual de validação teve um aumento significativo, de 6,8%, em quatro períodos letivos. A maior parte dos indeferimentos estava concentrada nos acessos aos cursos de Medicina Veterinária e Direito. O número registrado de indeferidos, na fase recursal, por exemplo, no primeiro período de 2018 foi o dobro (103) do segundo período de 2019 (51).

Os dados aqui apresentados apontam para um possível caráter pedagógico, que foi abordado em alguns discursos e também por Santos (2020b).

Acreditamos que a heteroidentificação cumpre o papel pedagógico de motivar os candidatos à reflexão que sugerimos anteriormente, no contexto da educação para/das relações étnico-raciais, conforme a Lei nº 10.639/2003 e suas diretrizes<sup>37</sup>. Além disso, assegura a destinação das vagas reservadas aos verdadeiros destinatários, contribuindo para reduzir as desigualdades que separam brancos e não brancos. (p. 23).

Na UFOP, a PROGRAD tem os dados sistematizados e foram compartilhados conosco:

**Tabela 15** – Validação de termos de autodeclaração étnico-racial no ato da matrícula – UFOP

Ano/Semestre	Nº Total de Matrículas	Dispensado(s)	Validação %
2019/2	468	49	<b>81,0</b>
2019/1	432	8	<b>84,5</b>
2018/2	441	0	<b>81,6</b>

Fonte: UFOP, PROGRAD, 2020.

<sup>37</sup> Santos (2020b) neste trecho refere-se à Lei n.º 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que alterou a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, ao incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasi Leira", suas diretrizes foram publicadas em 2004.



Embora houvesse registro do primeiro período de 2020 na UFOP, optei por relacionar apenas até o segundo período de 2019. Dentre o início da implementação das comissões até o ano de recorte deste trabalho, não houve aumento significativo na validação das autodeclarações. No entanto, como pode ser visualizado na **Tabela 15**, houve um aumento expressivo no primeiro semestre de 2019 e depois voltou a decrescer. Mesmo com esse decréscimo, a porcentagem de validação na UFOP é superior em 6,8 %.

Acredito que a porcentagem de validação na UFOP seja um pouco superior à da UFRRJ porque houve registro de denúncias de fraudes no período que antecedeu à implementação das comissões. Conforme me foi divulgado, foram registradas 55 denúncias de fraudes no primeiro semestre de 2018, e processos de sindicância foram instaurados pela universidade para averiguação. Por meio da atuação das comissões, 45 estudantes tiveram suas autodeclarações étnico-raciais invalidadas e 10 foram validadas. Dentre os que foram invalidados, 11 estudantes solicitaram cancelamento de matrícula e ingressaram novamente na UFOP por outra modalidade; 2 matrículas canceladas a pedido dos estudantes; 6 foram canceladas por Portaria/PROGRAD/Reitoria, mas os estudantes retornaram em outra modalidade que não contemplava as subcotas étnico-raciais; 7 permaneceram matriculados por ordem judicial; 1 permaneceu por meio de decisão do Conselho Universitário (CUNI) da UFOP e 6 estudantes foram diplomados no decurso da discussão judicial.

Na UFRRJ, o movimento foi o oposto, enquanto no período que antecedeu à implementação das comissões de heteroidentificação não houve registro de denúncias de fraudes, em meados de 2020, após uma série de exposições nas redes sociais com nomes e fotos de diversos estudantes, que possivelmente apresentaram autodeclaração falsa, foram registradas 41 denúncias conforme o relato dos participantes:

Entre os meses de julho e agosto de 2020, a UFRRJ recebeu cerca de 40 denúncias de ocupação irregular de vagas reservadas para candidatos pretos, pardos e indígenas nos cursos de graduação. Nesse momento, os membros da comissão estão se organizando para a realização do trabalho em convocar esses estudantes que foram denunciados, para a realização da entrevista de heteroidentificação étnico-racial. Estamos com algumas dificuldades em realizar o trabalho, sobretudo por conta do contexto da pandemia de Covid-19. (TAE C).

Em junho e julho/20, a PROGRAD/UFRRJ recebeu 41 denúncias de supostas fraudes em relação a ocupação irregular de vagas reservadas a estudantes negros e indígenas. Gestores e servidores lotados na PROGRAD/UFRRJ estão estruturando os procedimentos para iniciar a apuração de tais denúncias. (TAE B).

À época em que os questionários foram aplicados, a PROGRAD/UFRRJ estava estruturando-se para realizar os procedimentos adequados à apuração dos fatos. Um dos mecanismos criados foi a publicação da Portaria Nº 3.623 / 2020 pelo Gabinete da Reitoria que dispôs “sobre os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial para apuração preliminar de denúncia(s) acerca de estudantes matriculados e egressos nos cursos de graduação presenciais da UFRRJ”. (UFRRJ, 2020).

Segundo o sítio eletrônico da UFRRJ<sup>38</sup>, na fase inicial de convocação dos estudantes denunciados para primeira entrevista, 35 convocados compareceram, 4 se ausentaram e 2 discentes compareceram ao local, mas não participaram do atendimento. Na etapa recursal, dos 35 habilitados para entrevista, 2 tiveram a autodeclaração validada; 6 não formalizaram interposição contra o parecer inicial; e 27 dos que compareceram e permaneceram indeferidos, após a avaliação realizada por comissão recursal de heteroidentificação. De acordo com a última publicação, a PROGRAD está atuando em parceria à Procuradoria Federal e foram instituídos processos internos para acompanhamento e averiguação por comissão específica.

Sobre as denúncias de fraudes o Gestor 4 nos expôs

a universidade diz assim oh eu tenho tantas vagas, população, jovens, adultos vocês querem estudar tá aqui o edital e as regras de preenchimento dessas vagas vão ser assim, assim e assim né, tá lá né PPI, escola pública, é cota social, cota PPI pronto então tá bom estão aqui as vagas da nossa universidade e vem uma pessoa que não tem direito aquela vaga e ocupa aquela vaga em detrimento de outro. Eu acho que isso é uma coisa muito grave. Imagina um profissional que se forma a partir de uma fraude também o que que ele não pode fazer enquanto um profissional que teve sua formação a partir de uma fraude? Então eu não acho que seja injusto. Eu acho que é justo porque juridicamente essa pessoa fraudou, tirou o direito de alguém. (Gestor 4, sic).

Nesse sentido, o que vem sendo publicado condiz com o que relatam os entrevistados. Ao registrar como está a atuação da UFRRJ em caso de possíveis processos de judicialização dos resultados dos recursos, quando são desfavoráveis aos candidatos, constatei o seguinte:

a Procuradoria da Universidade auxilia na resposta judicial a cada processo. (TAE A).

Responder, recorrer e acompanhar. (TAE B).

---

<sup>38</sup> <https://portal.ufrrj.br/prograd-conclui-fase-preliminar-de-apuracao-de-denuncias-sobre-cotas-raciais/>

A UFRRJ responde ações judiciais, fornecendo informações sobre a quantidade de votos desfavoráveis o candidato recebeu dos membros da comissão, cópia da autodeclaração do candidato e o conteúdo da entrevista do candidato com a comissão gravado em vídeo. (TAE C).

Até onde sei...caso os candidatos sejam contemplados judicialmente a Universidade acata a decisão judicial. (Docente G).

É interessante perceber como, ao interpretar as falas dos sujeitos, amparada em Orlandi (2013), percebo o quanto os membros das comissões que são servidores, demonstram maior riqueza de detalhes em suas respostas se comparadas às dos docentes. Na UFOP, por exemplo, tivemos as seguintes respostas quanto aos questionamentos sobre a judicialização dos recursos:

A Universidade realiza a defesa e esclarece todo o procedimento realizado e acata a decisão judicial. (TAE E).

A Instituição conta com apoio jurídico de sua procuradoria e recorre à justiça, para referendar sua avaliação. (TAE F).

Faz-se apuração e acompanhamento desses casos. Se há fraude a matrícula é cancelada. (Docente I).

Geralmente, o Poder Judiciário tem ficado do lado da universidade, pois os trabalhos da Comissão de Heteroidentificação são muito cuidadosos e criteriosos. (TAE D).

A Universidade realiza a defesa e esclarece todo o procedimento realizado e acata a decisão judicial. (TAE E).

A Instituição conta com apoio jurídico de sua procuradoria e recorre à justiça, para referendar sua avaliação. (TAE F).

Um fato que me chamou muita atenção sobre os docentes membros das comissões, dentre os quatro que aceitaram o convite para participar da pesquisa, 2 deles responderam “Não tenho conhecimento desta informação” (Docentes H e J) para as últimas indagações do questionário, essencialmente ao que pertine aos processos de judicialização e denúncias de fraudes, este fato nos leva a refletir o que os gestores pensam sobre a necessidade de implementação das comissões de heteroidentificação.

O que a gente percebe, nem todo candidato que ingressa na cota para candidato negro, vamos dizer assim, pra candidato pardo, nem todo candidato faz por fraude, por má fé, essa questão foi muito controversa no país né, essa questão do pardo, do mestiço, então como a Lei falar das vagas para pretos e pardos, então uma pessoa como eu, por exemplo, que me disse parda por ascendência, poderia me candidatar perfeitamente, então nem todo caso é má fé. O que que a gente fez também, uma mudança que a gente implementou, até pelo caráter pedagógico das bancas, os nossos editais a partir de 2018/2 mesmo

quando a gente implementou as bancas, a gente começou a utilizar o termo negro, então a Lei de cotas, ela fala, reserva vagas para candidatos autodeclarados pretos e pardos, nos nossos editais, em todos os formulários, a gente usa a expressão reserva de vagas para candidatos negros (pretos ou pardos) para deixar bem evidente para as pessoas que as reservas são para candidatos negros, de fenótipo negro, entende? Mas ainda assim muitos candidatos acabam por engano se candidatando pra essas vagas, mas eu acredito sim, que tem um caráter pedagógico, assim, muitas pessoas ficaram mais atentas, muitos candidatos daquelas denúncias, em que foi apurado que eles não eram negros, ingressaram por outras cotas, eles não mais se declararam negros entende? Então a gente acredita que vá se aprimorando, a tendência a gente acredita é que vá diminuir a invalidação, com menos candidatos que não sejam destinatários. (Gestor 2, sic).

Diante do que expõe o gestor 2, percebe-se, como nos mostrou Carvalho (2020), ser notório

que o fenótipo preto tende a ser visto como tal nacionalmente, enquanto o de pardo é territorializado, relacional, ainda que fixado contrastivamente no interior de cada território. [...] Cabe às Comissões captar os contrastes específicos de cada região e estar atenta à sua flutuação correspondente, que pode ser maior ou menor em cada caso. (CARVALHO, 2020, p. 52).

No que se refere à importância da atuação das comissões de heteroidentificação coadunada à autodeclaração étnico racial, os entrevistados registraram em suas narrativas:

Eu acho que é um pouco do que eu já disse né, é... durante algum tempo nós tivemos conhecimento principalmente através das muitas é... dos muitos canais midiáticos das tentativas de fraudes né principalmente nos cursos de medicina enfim, de cursos que tem uma dificuldade de acesso né é... então eu acho que essa... essa... essas tentativas geraram obviamente denúncias, se tornaram públicas né e obviamente quando a gente tem essa configuração alguma medida precisa ser tomada, então me pareceu bastante razoável quando vocês participam dessas audiências públicas e há uma recomendação de constituição dessas comissões que tem princípios éticos muito consolidados porque justamente você tá é fazendo a verificação de um (incompreensível) externo né em relação a alguma coisa que é autodeclarado pela outra pessoa né então assim, tem uma delicadeza né necessária a esta comissão é que... que precisa ser investida né mais me pareceu bastante boa essa... essa iniciativa principalmente nos desdobramentos que a gente vem acompanhando exteriormente que é justamente de diminuir essas tentativas de fraude e a gente garantir que ocupem as vagas quem efetivamente quem tem direito a elas né então assim, eu acho que tem isso e eu acho que além dessas tentativas que ganham visibilidade através das denúncias, eu acho que tem o próprio movimento da instituição, da nossa universidade que vai reconhecendo é... que é preciso rever esse processo né que... que... até então se baseava na autodeclaração né com base nessa coisa pra... da presunção que é

relativa de... de veracidade enfim né, eu acho que a própria instituição ela assume esse... essa responsabilidade de investir um pouco mais nesse cuidado com a ocupação dessas vagas [...] deixa eu recuperar algumas coisas que foram ditas né por mim e por vocês. Primeiro essa... essa responsabilidade da comissão, ela tem princípios éticos né, ela tem essa delicadeza né que é essa abordagem direta com esse candidato que tem uma vaga por essa via. Tem essa questão da semântica que vocês chamaram a atenção e que eu acho importantíssimo porque a gente por vezes é perguntado, as vezes é assim... é inadvertidamente por conta de usar algumas expressões né indevidamente, a gente ainda não tem essa maturidade, essa apropriação né enfim, então assim diante de tudo isso eu penso que tem que ter uma boa qualificação, uma boa formação pra participar dessas comissões né e antes de tudo eu acho que tem que ter aderência com a questão né, estou nessa comissão e na aderência com isso, com esse projeto político pedagógico que está sendo implementado é... que não é só pela comissão de ética e identificação mais é pelo projeto político de reservas de vagas pra essas tantas categoria que durante muito tempo forma é... banidas né desse sistema social então assim eu acho que tem que ter aderência, tem que ter formação e eu falei em algum momento da importância da articulação é com esses grupos de pesquisa que tem investido em educação e educação e relações étnico-raciais né porque na verdade é... me parece pouco lógico você botar pessoas que ou não acreditam ou pessoas que não tem né uma formação adequada pra conduzir esse debate e essa relação estreita que se constitui ali ainda que por pouco tempo com esses candidatos né então eu vejo que uma formação sim é necessária, qualificação sim é necessária né e isso não significa exclusivamente docentes mais técnicos né porque hoje a gente tem aí, (nome suprimido) é um exemplo, mais como ela a gente tem vários outros grandes técnicos na universidade em (incompreensível) questões né e tem lutado e investido né nisso dentro da instituição né, dentro da nossa instituição. (Gestor 1, sic).

[...] Bem, mas eu vou compartilhar principalmente uma experiência dentro do colégio de pró-reitores. Dentro do colégio de pró-reitores, esse tema, da Andifes né, esse tema é, foi muito debatido e não existia uma concordância é, unanime de todos os pró-reitores na implementação das comissões. Nós tínhamos um quantitativo, é verdade, um quantitativo muito grande de pró-reitores que percebendo e tendo conhecimento que havia tentativa ou até mesmo, de fraudes para o ingresso né, dos estudantes é havia um quantitativo muito grande de pró-reitores que entendia, que era necessário a implementação dessas, dessas comissões. Logicamente a gente quando volta de uma dessas reuniões, a primeira coisa que o reitor faz, por que todos os pró-reitores eles têm assento nos seus colégios, ou nos seus fóruns, o reitor chama a reunião pra que a gente socialize as informações, tudo que foi tratado, é, na, na reunião do colégio, que geralmente acontece em dois dias. Sempre era na segunda e na terça-feira. E eu trazendo o assunto para a gestão, a gestão como um todo, e sobretudo nosso reitor, é, incentivou, que a gente de fato não medísimos esforços para que a gente fizéssemos a implantação né, dessas comissões. Então é uma ação que

foi muito bem recebida e começou a ser construída pela graduação né, já que é a graduação que trabalha com a questão do processo do estudante, mas a gestão como um todo, sobretudo em nome do reitor é, deu todo o encaminhamento pra que a gente é, fizéssemos é, a formação das comissões, buscando inclusive, investindo, como eu já falei, em servidores, sejam professores ou técnicos administrativos, em eventos que promovessem essa, socializasse o máximo as informações para uma construção, para a construção dessas comissões e da atuação dessas comissões. Aí eu quero só voltar lá ao colégio de pró-reitores por que eu queria fazer uma observação, quando eu digo que não era unânime, existiam pró-reitores que naquele momento e aí hoje, e eu digo inclusive que alguns desses pró-reitores é, ainda estão presentes, por que logicamente como os mandatos, eles não coincidem com todas as universidades, vai havendo substituição. **Mas eu posso dizer aqui que eu tenho uma lembrança, certeza absoluta que tem pró-reitor ou pró-reitora que naquele momento dizia assim “se o próprio MEC não tá determinando que tenha a comissão, conforme por exemplo a Lei para o ingresso no serviço público preconiza, por que que eu vou fazer? Eu não vou fazer. Eu só faço se o MEC é, determinar”.** E aí quem defendia, fazia a defesa, ah, mas nós podemos fazer algo semelhante, e eu lembro que alguns e esses alguns não eram tão poucos diziam que não fariam, não fariam, ah, esse investimento para a formação dessas comissões. E aí inclusive eu vou fazer uma observação, que é uma observação particular minha. Eu não tô aqui afirmando, dizendo que naquele momento aquele pró-reitor, aquela pró-reitora, ele dizia que não faria, não investiria na formação dessas comissões por ser contra, necessariamente ser contra que houvesse essa, a verificação. Mas eu acho que ele entendia que o processo de matrícula já é um processo que tem tantos passos a serem seguidos e que geram demandas, eu tô dizendo por que houve inclusive falas desse tipo “é mais uma coisa que nós temos que, que implementar”. Mas nós, um grupo grande, continuamos defendendo, entendendo que seria uma forma da gente minimizar ao máximo desculpe, a questão das declarações, vamos dizer assim, não verdadeiras, e hoje esses pró-reitores e essas pró-reitoras já não tem mais o mesmo pensamento. Quando eu digo hoje, não é necessariamente agora não, já há algum tempo, eles implementaram também e já entendem, que começou a ser levantado muitas é, muitas denúncias. Eu lembro que tinha um dos pró-reitores que dizia bem assim “ eu só faço por meio de ordem judicial. Se entrou na justiça e veio ordem judicial, eu vou atuar, não sendo, eu não vou atuar, eu não vou fazer a instalação de nenhuma comissão”. Mas isso não era o pensamento da maioria do colégio. Espero que tenha respondido. (Gestor 3, sic).

E olha só... com certeza, você veja que é corre toda mobilização do movimento negro é a gente conseguiu aprovar uma Lei de inclusão étnico-racial, não é? Para indígenas, pardos, pretos, mas o preconceito da sociedade ele... ele mudou pouco. Claro que já foi um avanço ter conseguido a Lei, isso aí é indiscutível, mas a sociedade ela não avançou ainda o suficiente. (Gestor 4, sic).

Enquanto instituição até a aprovação das cotas e que na época nós discutíamos que era quase um tabu você questionar a identidade de uma pessoa, não é? E o que aconteceu depois e que louvou as instituições dessas comissões foram exatamente é... as fraudes e tem como base essa ideia de que certo grupo tem que ter mais privilégios do que outros, não é? Na sociedade brasileira. (Gestor 4, sic).

Pelos diálogos apresentados, constata-se o quanto a gestão de uma IFES é responsável pela implementação de procedimentos que, de fato, possam coibir tentativas de burlas ou fraudes de uma política. Quando o gestor 3 relatou que ouviu no Fórum de pró-reitores que “eu só faço por meio de ordem judicial. Se entrou na justiça e veio ordem judicial, eu vou atuar, não sendo, eu não vou atuar, eu não vou fazer a instalação de nenhuma comissão”, demonstra o que está imbricado nas narrativas práticas institucionais excludentes, uma vez que assume a postura de não avaliação da política de cotas. Sobre esta postura López salienta ser uma prática condizente ao racismo institucional, que é aquele que “dá-se por meio da reprodução de políticas institucionalmente racistas, sendo muito difícil de se culpar certos indivíduos como responsáveis. Porém, são os próprios indivíduos que reproduzem essas políticas”. (LÓPEZ, 2012, p. 127).

Nos discursos foi evidente que as comissões só foram implementadas por recomendação do Ministério Público, na UFRRJ e devido ao registro e constatação de fraudes, na UFOP.

Os gestores, ao serem indagados se acreditavam que as comissões deveriam ter sido criadas logo no início da implementação da Lei 12.711/2012, responderam

Eu acho que a importância é essencial né, eu acho que nós estamos vivendo um momento em que houve é, inclusive todo esse movimento das, das denúncias né, das fraudes, que todas as instituições que foram aplicadas né, em todas as instituições, e aí fica muito claro, a essencialidade da atuação dessas, dessas comissões. Eu posso fazer inclusive uma observação, diante do número de denúncias, aqui na nossa, na nossa universidade, que eu to falando diretamente da Rural, depois que nós é, instituímos as, as comissões, no montante de todas aquelas denúncias, nós não temos nenhum caso é, depois que as comissões foram instituídas. Na verdade, assim, temos uma matrícula, mas é que foi feita por que, por mais que as duas comissões tenham atuado, e eu falo duas, por que eu acho que é do conhecimento de todos que num primeiro momento, o candidato ele, ele passa por uma comissão e se ele não ficar satisfeito com o resultado da comissão, ele tem todo direito de solicitar é a atuação. (Gestor 3, sic).

Acho, seria importante, mas a gente já teria aprendido, a gente teria muito mais já estaria muito mais a frente com essa história né se tivesse começado lá em dois mil e treze é... as pessoas talvez não estariam se candidatando para essas vagas erroneamente, a gente teria evitado

muitos não negros ingressassem na universidade e até já se diplomados, seria muito bom (Gestor 2, sic).

Acho que sim, deveria ter sido. Deveria ter saído como uma política, a partir do momento que houve a defesa não é, e a implementação é, das cotas, eu acho que já deveria ter havido essa, a formação dessas comissões. Eu é, eu to colocando isso, mas, ao mesmo tempo também eu não deixo de observar que a princípio a gente quer, a gente quer partir de um ponto de que as pessoas serão honestas né e verdadeiras, mas infelizmente não é assim que a gente trabalha na sociedade. Então, eu acho que quem não fez ainda, está demorando muito a fazer, acho que a universidade Federal Rural do Rio de Janeiro é, demorou algum tempo, como várias outras instituições. Não to querendo aqui minimizar. Mas a gestão da qual eu faço parte, eu considero que nós fomos ágeis em, em formar as comissões e essas comissões começarem a atuar. (Gestor 3, sic).

Olha, eu acho que as comissões, elas vêm cumprir um papel muito importante porque se a gente tivesse uma outra mentalidade social né você não teria é... esse tipo de problema, mais o que você tem é fraude mesmo e é intolerável que uma vaga na universidade seja ocupada por meio de uma fraude e ainda mais tomando direito de uma outra pessoa que estava sendo atendida por uma política pública de inclusão no ensino superior. Então eu acho que essas comissões elas são extremamente importantes, elas têm o papel de fazer cumprir é... a vontade do legislador que tem a ver com a vontade do social né de que as cotas sejam para quem tem direito a elas e eu vejo que as pessoas que constituem essas comissões são pessoas altamente comprometidas, eu conheço essas pessoas, são pessoas comprometidas, sérias, criteriosas e que vamos dizer assim, estão fazendo um papel inclusive com muito sacrifício porque a própria universidade não está tendo estrutura porque eu converso com as pessoas né, a estrutura necessária pra eles poderem fazer um trabalho com um rendimento maior e com menos sacrifício né porque eles pegam uma pedreira muito grande quando ocorre a matrícula porque inclusive eles tem uma prazo né que eles precisam trabalhar, não é? Um prazo curto então eu vejo que as comissões elas veem é... suprir uma necessidade que é garantir o direito a quem de direito e impedir fraudes que depois tem consequências vamos dizer assim negativas até pra quem fraudou. Você evita um problema digamos assim também. Evita um problema pra quem vai fraudar e você garante o direito de quem tem que ser atingido por aquela política pública (Gestor 4, sic).

O conjunto de respostas dos gestores das IFES analisadas, corroboram no sentido em que assumem que as comissões de heteroidentificação deveriam ter sido implementadas desde o início da aplicação da Lei de cotas. Tal posicionamento institucional teria evitado inúmeros embates, fraudes consolidadas e tentativas das mesmas, como demonstra o fato de, na UFRRJ, terem sido formalizadas denúncias de fraudes na ocupação de vagas reservadas para PPI, que ocorreram antes da



institucionalização das referidas comissões, conforme ressaltou o gestor 3. Por meio de suas explicações, os gestores concordam que há a necessidade dos dois procedimentos para validação no ingresso das subcotas étnico-raciais: a autodeclaração redigida pelo candidato e a entrevista com a comissão para a heteroidentificação dos mesmos. À adoção destas duas estratégias juntas, Carvalho (2020) nomeia de autodeclaração confrontada, que, segundo ele, é

a síntese dialética da autodeclaração e da heteroidentificação. A autodeclaração absolutizada, irrestrita e aceita sem questionamento foi a responsável, em última instância, pelas fraudes nas cotas que que enfrentamos desde o início. Além disso, reflete bem a ideologia de impunidade do poder branco diante da comunidade negra brasileira. Por outro lado, a heteroidentificação exige da Banca de Verificação uma capacidade absoluta de identificar os tipos raciais de qualquer cidadão brasileiro, independente da variedade de regiões e circunstâncias vividas pelos candidatos. Se a heteroidentificação bastasse, não haveria necessidade de entrevista, bastando o olhar dos membros sobre cada candidato. Em tal caso, a Comissão operaria como se fosse isenta de erro; e mais como se estivesse observando os candidatos suspeitos a partir de um lugar neutro, como se os seus próprios membros não estivessem igualmente enredados na complexidade das dimensões da identidade racial brasileira. *A autodeclaração confrontada recupera e avança dois pressupostos das alternativas anteriores: trata cada candidato como um sujeito e lhe dá a oportunidade de justificar sua autodeclaração feita no ato de inscrição; e paralelamente, observa o fenótipo com a atenção plena que a situação da entrevista permite.* (CARVALHO, 2020, p. 49, grifos meus).

Salientamos aqui, quase no fim deste capítulo, que embora a Lei 12711/2012 complete 10 anos em 2022, foi somente há 3 anos que as IFES investigadas neste trabalho optaram institucionalmente pela criação das comissões de heteroidentificação étnico-racial para atuação no acesso às vagas destinadas às subcotas étnico-raciais. Nesse sentido é relevante ressaltar que demorou 5 anos para esta tomada de decisão, pela implementação das comissões de heteroidentificação tanto na UFRRJ quanto na UFOP. Entre os gestores entrevistados apenas um, o gestor 2, expressou preocupação com o fim da aplicação da Lei citada:

Então Viviane, a grande preocupação das instituições é essa revisão, avaliação da Lei de cotas em 2022, que vai ser um ano complexo, inclusive eleitoral pra presidência da república né, vai misturar tudo, a preocupação agora é isso, é fortalecer a Lei, é fazer com que a Lei utilize o termo negro, porque a Lei que reserva vaga pra candidatos negros nos concursos públicos utiliza o termo negro, o Estatuto da Igualdade Racial utiliza o termo negro, as reservas de vaga na pós-graduação, aquela portaria, utiliza o termo negro, e a Lei de cotas com essa coisa de dizer só preto e pardo que dá essa confusão geral na cabeça das pessoas sabe... então eu acho que a gente tem que se fortalecer, se unir mesmo pra fazer

com que a Lei de cotas seja atualizada, que ela utilize o termo negro, que ela diga que tem que fazer banca de heteroidentificação sim, porque senão fica aquela coisa da autonomia e tem muita fraude acontecendo, infelizmente muita fraude acontecendo, às vezes não por má fé, como eu falei, mas que tem muito candidato negro de fora das vagas da universidade porque tem branco entrando no lugar dele, infelizmente tem. (Gestor 2, sic).

No tocante ao relato do gestor 2, compreendo o quanto o posicionamento e decisão institucional estão sobrepostos na aplicabilidade das políticas públicas. Enquanto este gestor preocupa-se com a avaliação da política no fim de sua primeira década de criação, os outros gestores não ressaltaram esta preocupação. Dessa forma, destaco o que Ball e Mainardes (2011) nos apresentam.

A visão prevalente [...] é que a política é algo “feito para as pessoas. Como beneficiários de primeira ordem, “eles” “implementam” políticas; como beneficiários de segunda ordem, “eles” são afetados positiva ou negativamente pelas políticas. [...] as políticas normalmente não dizem o que fazer; elas criam circunstâncias nas quais os espectros de opções disponíveis sobre o que fazer é reduzido ou modificado ou em que metas particulares ou efeitos são estabelecidos. (BALL e MAINARDES, 2011, pp. 45-46, grifos dos autores).

Pela assertiva dos autores, verifico que no decorrer deste capítulo depara-se diversas vezes, com a constatação de que a Lei 12.711/2012, como política pública, não foi avaliada anteriormente a sua implementação pelos gestores. Nesse percurso, os gestores demoraram a se sentir afetados positivamente pela política de adoção das comissões de heteroidentificação diante das circunstâncias que os fizeram tomar a decisão institucional. Como não foi uma ação planejada, mas sim, implementada à vista de problemas relacionados à falsidade ideológica na autodeclaração étnico-racial dos candidatos, pelos discursos dos gestores aqui analisados, tornou-se evidente que a gestão preocupou-se em seguir somente o que versa a referida Lei, sem problematizar as situações diversas e adversas que poderiam ocorrer no período de 2013 a 2017.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como principal objetivo investigar se as comissões de heteroidentificação, criadas pela Portaria Normativa n.º 4 de 2018, contempladas no acesso aos concursos públicos, são referenciadas como mecanismo para implementação da Lei n.º 12.711/2012 na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP).

A tese foi planejada e efetivada mediante a abordagem qualitativa, mas apresenta dados quantitativos necessários à elucidação dos fatos. Considero ser uma pesquisa básica porque busca gerar conhecimentos novos, condizentes ao aprimoramento da pesquisa acadêmico-científica. Em relação aos objetivos, é uma pesquisa descritiva. Como procedimentos optamos pelo estudo de caso, os casos da UFRRJ e da UFOP; a análise documental dos editais, deliberações e orientações normativas no âmbito federal que englobem a implementação da Lei 12.711/2012 e a atuação das comissões de heteroidentificação; a pesquisa *ex-post-facto*, a pesquisa bibliográfica e a pesquisa-ação. Os instrumentos de coleta de dados utilizados aqui neste trabalho foram o questionário *survey* e a entrevista semiestruturada.

Enquanto pesquisadora desta tese, é importante registrar, que, no contexto de produção deste trabalho, em virtude da pandemia da Covid-19, os impactos psicossociais em todos os envolvidos foi marcante e afetou negativamente muitos de nós. Este fator, prejudicou o que havia sido planejado antes da confirmação da Pandemia. Até maio de 2021 o Brasil somava 14,7 milhões de casos e 406.000 vidas foram perdidas.<sup>39</sup>

Na tentativa de superar nossas limitações, a pesquisa conseguiu contemplar 14 sujeitos, dentre eles, quatro gestores, a estes, foram aplicadas entrevistas on-line, junto com os integrantes do OPAAS. Todos os gestores se autodeclararam brancos. Aos outros 10, apliquei um questionário on-line, no qual foram analisadas as narrativas de 10 membros das comissões de heteroidentificação da UFRRJ e da UFOP, cinco de cada IFES, destes dez, seis são servidores técnico-administrativos e quatro são docentes. Coincidentemente, dos cinco respondentes de cada universidade, dois se classificaram como brancos, 2 como pretos e 1 como pardo. O gênero dos participantes foi resguardado para preservar o anonimato.

---

<sup>39</sup> Dados disponíveis em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-05/covid-19-brasil-tem-4064-mil-mortes-e-147-milhoes-de-casos>>. Acesso em 01 mai. 2021.

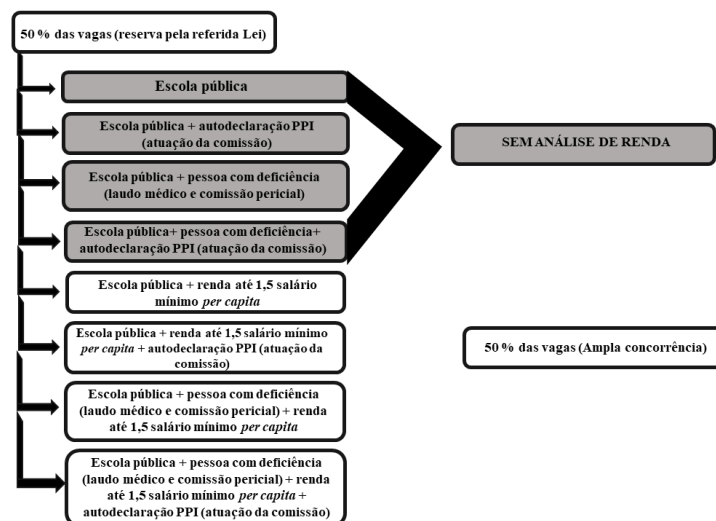
Destaco que, para analisar as narrativas dos participantes decidi utilizar os elementos da análise do discurso amparada em Rojo (2004) e Orlandi (2013), que deram suporte por compreenderem a linguagem como mediação essencial entre sujeito sem oposição ao contexto sócio-histórico dos indivíduos, captando, dessa forma, a análise do discurso como um procedimento direcionado para desvelar o dialeto social, e os componentes comunicativos como elementos discursivos.

Iniciei a tese destacando as questões de estudo a serem investigadas neste trabalho. No intuito de respondê-las, primeiramente discorri sobre as políticas de Ação Afirmativa (AA), sua conceituação e aplicabilidade aos negros no contexto brasileiro e destacamos a Lei 12.711/2012. Expus, por exemplo o quanto a conquista da referida Lei é fruto das lutas e mobilização intensa dos movimentos negros brasileiros, que não se calaram e não se calam. Diante disso, registrei que uma AA é uma política pública e, como tal, deve conter três etapas diferenciadas: (a) formulação, (b) implementação e (c) avaliação, conforme me deram aporte teórico, Ball (1993), Mainardes (2006) e Santos (2020a). Assim, reforçando estas etapas, demonstrei que esta tese investigou a implementação de um procedimento que tem o intuito de validar ou não o ingresso nas subcotas étnico-raciais na UFRRJ e na UFOP.

Fundamentada em Gomes (2005), Ikawa (2008), Siss (2011), López (2012), dentre outros, no que concerne às ações afirmativas, no país, elas se situam no campo das políticas públicas destinadas a reparar desigualdades e desvantagens históricas que afligiram e afligem determinados grupos. Para este estudo, foquei em uma AA direcionada aos negros frente a um Estado nacional que os discriminou negativamente e que agora, os discrimina positivamente transformando-os em destinatários de uma fração da reserva de vagas da Lei 12.711/2012.

As subcotas étnico-raciais, conforme apresentei, estão inseridas na Lei 12.711/2012, cujo recorte amplo é o candidato ter cursado o ensino médio em uma instituição de ensino pública, além da atualização trazida pela Lei 13.409/2016, que incluiu reserva para candidatos com deficiência, as vagas devem ser assim distribuídas nas IFES: 50% das vagas destinadas para ampla concorrência e dos 50% restantes, são subdivididos em categorias. O primeiro recorte é o de escola pública (EP), que demanda do candidato ter estudado integralmente o ensino médio em uma instituição de ensino pública; a segunda categoria é EP associada à identificação com o PPI; a terceira, EP mais reserva de vagas para a pessoa com deficiência; a quarta, EP com renda *per capita* inferior

a 1,5 salário-mínimo. As modalidades podem se sobrepor, como se pode vislumbrar no gráfico abaixo que sinalizei no subcapítulo 1.2:



Elucidei, com base em Paixão (2006) que o acesso ao ensino superior é um dos principais pontos de tensão no debate das relações raciais no país. Os dados indicavam que o acesso ao ensino superior, no período de 1991 a 2000, beneficiou mais os brancos que os negros. A taxa de brancos, na idade entre 18 e 24 havia crescido de 7,2% para 12%, enquanto que entre os negros o crescimento registrado foi de 6,96% para 7,12%. Diante do exposto e constatando o quanto o acesso ao ensino superior no Brasil é dificultado aos negros, identifiquei algumas questões que permeiam a trajetória do ensino superior no Brasil e o quanto ele foi aliado da população negra.

Em todos os níveis de ensino, os negros enfrentam condições muitas vezes adversas à sua presença. A educação é um campo constituído por relações de poder e subordinação, analisar como negros e brancos têm se comportado nestes espaços é de grande importância para verificar o peso destes conflitos no rendimento dos alunos. (GARCIA, 2007, p. 79).

Ao compreender o quanto nosso país tem suas raízes educacionais dependentes de sua origem colonialista e proselitista, tive como suporte teórico Schwarcz (1993), Carvalho (2004), Otranto (2009), Cupolillo *et. al.* (2011), Bortolanza (2017) e Santos (2020a). Demonstrei além do cenário educacional permeado de desigualdades históricas, identificando assim, o quanto foi demorada a organização e a estruturação de um sistema federal de ensino, que ocorreu somente a partir de 1945, quando grande parte de algumas universidades estaduais criadas na década de 1930 foram federalizadas. Nesse contexto,

problematizei, ao analisar o período compreendido entre 2009 e 2019, como houve um aumento de 66% das vagas direcionadas aos cursos de graduação no país.

O trato diferenciado em função da cor e da condição socioeconômica, na maioria das vezes, só se torna perceptível quando ousam romper com “sua” localização social alçando espaços e posições destinadas a populações brancas, de nível socioeconômico mais alto. Neste universo, seja por ter adquirido um nível de consciência maior (quase sempre, devido ao acesso à educação), seja pelo fato do preconceito ser mais explícito, fica mais clara a disparidade racial brasileira. Essas disparidades atingem a população negra, em todos os níveis. Há uma clara diferenciação racial ocorrendo em termos de distribuição de bens e serviços. (GARCIA, 2007, p. 60, grifos da autora).

As duas universidades investigadas, a UFRRJ e a UFOP, foram instituídas em décadas distintas. A primeira iniciou sua história em 1910, com a criação da Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV), porém somente obteve *status* de universidade em 1943, e assumiu a atual designação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) quando foi transferida para o Ministério da Educação e Cultura pelo Decreto n.º 60.731/67. A UFOP, por sua vez, foi criada em contexto parecido com a junção de duas grandes escolas, a Escola de Farmácia (1839) e a Escola de Minas (1876), mas foi em 1969 por meio do Decreto-Lei nº 778, de 21 de agosto de 1969, que a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) foi instituída. No subcapítulo apresentei os marco-temporais significativos destas duas IFES.

Em relação às categorias de políticas de ação afirmativa no acesso aos cursos de graduação na UFRRJ e na UFOP no período de 2013 a 2019, as duas IFES, iniciaram a implementação da Lei 12.711/2012, datando de 2013 o início da aplicabilidade da reserva de vagas. No entanto, enquanto a UFRRJ, atingiu os 50% de suas vagas, na totalidade da reserva da referida Lei logo no primeiro edital, a UFOP, iniciou com a aplicação de 30% das vagas, progredindo para 37,5% em 2014 e apenas em 2016 passou para 50%.

Destaco, de acordo com os relatos, que foram garantidas desde o início de sua implementação, a criação de comissões de análise socioeconômica para validar a subcota relacionada à renda *per capita*. Desde 2017, há validação da condição do candidato com deficiência, mas foi somente em 2018, que foram criadas comissões de heteroidentificação para validar a autodeclaração étnico-racial dos candidatos a este recorte. No que concerne aos PPI's, somente são entrevistados pelas comissões de heteroidentificação os autodeclarados negros (pretos e pardos). Os indígenas, que forem convocados pelas universidades, devem apresentar além do formulário de autodeclaração, cópia do Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (RANI) ou de documento

emitido por liderança indígena reconhecida. Em ambas as IFES, os documentos comprobatórios da etnia indígena são conferidos e validados sem a necessidade de uma comissão, pela UFRRJ e pela UFOP. Embora aborde esta diferenciação, o foco da pesquisa são os pretos e pardos (negros).

Ao esmiuçar os anos de 2013 a 2019, illustrei no capítulo 2 que, na UFRRJ, 3 novos cursos foram criados, mas somente houve um pequeno aumento de ingressantes. O número de reserva de vagas PPI, 0,2%, praticamente manteve-se o mesmo e aumentou 9,6%, o total de matriculados. Na UFOP, na quantidade integral de ingressantes houve um aumento em torno de 2%, nas vagas PPI, correspondente a 70,1% e no total de matriculados, cresceu 7%, além de terem sido instituídos 15 novos cursos.

Em relação à reserva de vagas PPI, na UFRRJ, nos últimos editais analisados (2020/1 e 2020/2), foram oferecidas 900 vagas, incluindo as subcategorias: escola pública (EP) mais PPI (sem recorte de renda); EP em conjunto com autodeclaração PPI e renda *per capita* de até 1,5 salário mínimo; EP associada à autodeclaração PPI, renda *per capita* de até 1,5 salário mínimo e reserva à pessoa com deficiência (PCD) e, por último, EP vinculada à autodeclaração PPI, e cota PCD. Se refinarmos os dados, constata-se que foram reservados, exclusivamente ao grupo EP mais PPI, 225 vagas no último ano, correspondente a aproximadamente 6,3% do total de ingressantes daquele ano que foi de 3.600 estudantes.

Ao seguir a explanação anterior, e, levando em consideração as categorias das subcotas étnico-raciais, na UFOP, seguem a mesma correspondência, explícita na Lei 12.711/2012. Nesta IFES, no ano de 2020, teve um total de 2.824 ingressantes, dos quais 706 foram destinadas aos candidatos PPI, e, aplicando a regra, restringindo ao grupo EP junto à reserva PPI, foram disponibilizadas em torno de 176 vagas, refletindo também 6,3% do total novos discentes, idêntico ao ocorrido na UFRRJ.

As comissões de heteroidentificação étnico-racial foram instituídas após a oficialização de inúmeras denúncias de fraudes no acesso aos cargos públicos ao ser iniciada a implementação da Lei n.º 12.990/2014, destinada a reservas de vagas nos concursos públicos. O objetivo da criação das comissões de heteroidentificação visou garantir que as fraudes em relação à pertença étnico-racial não fossem cometidas embora as regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para os fins elencados na referida Lei tenham sido registradas em 2016 com a ON n.º 3/2016, foi somente através da PN n.º 4/2018, que foi regulamentado o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros.

No último ano, 2020, as universidades federais dos estados em que estão localizadas as duas universidades analisadas, a saber, Minas Gerais e Rio de Janeiro, em sua totalidade, haviam instituído as comissões de heteroidentificação como procedimento complementar à autodeclaração.

Como atuou nas comissões de heteroidentificação na UFRRJ desde o segundo semestre de 2018, foi possível perceber, por estar no contexto da ação, que é um grande desafio identificar características fenotípicas nos candidatos que se apresentam às bancas, especialmente diante daqueles que se autodeclararam pardos, mais pelo genótipo do que pelo fenótipo. Diante disso, apresentei na pesquisa o debate e a reflexão sobre os conceitos de mestiçagem e identidades que norteiam e embasam a atuação das comissões destacadas aqui.

O propósito centrou na problematização da afroconveniência, amparada em Risério (2012), o qual considera que no Brasil, predomina a discriminação racial de marca ou de cor, corroborando com Oracy Nogueira (2006). Sendo assim, expliquei que se combinar a miscigenação e o contexto sociocultural dos sujeitos, as probabilidades de construir uma identidade coletiva que reúna “negros” e “mestiços”, ambos discriminados e excluídos, ficam prejudicadas.

Ressaltei que o indivíduo mestiço, que herda as características fenotípicas brancas, já constrói sua identidade racial branca, porque a branquitude é cruel e pode parecer menos doloso admitir-se branco. Por outro lado, o mestiço que herda os traços fenotípicos negros, embora possa ter o tom de pele com menos melanina, pode sofrer racismo tal como o mestiço com as mesmas características que ele, mas que tenha o tom de pele com mais melanina, talvez não na mesma proporção. Assim, mesmo que a pessoa se declare parda, por ascendência, conforme o gestor 2 se autodeclarou, ele é visto como branco em relação às suas características fenotípicas. Quando afirmamos que a branquitude é cruel, referimo-nos à branquitude acrítica, que enaltece essa condição para sobrepor seus privilégios, como explica Cardoso (2010)

a branquitude acrítica visibiliza sua pertença étnica e racial, apesar de não reconhecer que possui etnia ou raça. Aliás, essa é uma característica que também pode se encontrar na branquitude acrítica, quando o branco se considera parte do grupo normativo, universal, sinônimo único de ser humano. Por isso a branquitude - no caso da branquitude crítica - não necessita ser mencionada. Diferente da branquitude acrítica que evoca sua identidade racial, justamente para não deixar dúvidas de seu lugar hierárquico superior a todos os outros grupos e indivíduos. (CARDOSO, 2010, p. 625).



Em continuidade, analisei a criação e atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial na UFRRJ e na UFOP. No registro de seus editais, a UFRRJ iniciou no primeiro semestre de 2018 e a UFOP, no segundo semestre deste mesmo ano.

Substancialmente, grande parte dos entrevistados salientou que a autodeclaração era o único mecanismo que validava a reserva de vagas para negros nas universidades no período de 2013 a 2017. Quando questionei os gestores sobre como ocorria o ingresso dos estudantes negros na Universidade, pós implementação da Lei 12.711/2012, na reserva étnico-racial, os mesmos confirmaram que o único mecanismo que as IFES dispunham era a autodeclaração. Assim, demonstrando que não haviam instrumentos de avaliação que pudessem evidenciar os problemas transcorridos na prática do e no percurso desta implementação, foi evidente a não-existência de mecanismos de avaliação da gestão à época, transferindo a responsabilidade para o cogestor, no caso dos gestores 1 e 3, os quais citam os pró-reitores adjuntos, várias vezes, em seus relatos, conforme apresentei no subcapítulo 4.3.

As comissões de heteroidentificação étnico-racial estão estruturadas da seguinte forma: na UFOP registrei que são compostas de 3 integrantes, que diverge do que é orientado pela PN 4/2018, mas que foi reverberado por um dos gestores, que está pautada na autonomia universitária. Sua composição, atende ao critério da diversidade, ao relatar que seus membros são distribuídos por gênero e cor/raça. Esta foi a única característica que divergiu da UFRRJ, que apresenta cinco membros em sua composição tanto na etapa inicial como na recursal. As universidades, se assemelham nas ações instituídas, pois seguem muitos procedimentos de heteroidentificação relacionados na PN n. 4/2018.

Na fase recursal, a UFRRJ e a UFOP estão seguindo na íntegra o Artigo n.º 13 da referida PN, pois preveem a existência de comissão recursal em seus editais, composta por integrantes distintos da fase inicial. O aspirante à vaga tem o direito de ser entrevistado por outra comissão, porém das decisões da etapa recursal não cabem recurso. Os resultados preliminares e definitivos do procedimento de heteroidentificação são publicados no sítio eletrônico das universidades, validando ou invalidando a autodeclaração do candidato.

Como pré-requisitos, para integrar a comissão de heteroidentificação étnico-racial, as IFES consideram as recomendações expostas no Artigo 6º da PN n.º 4/2018, e, para aqueles que não possuem experiência na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, as universidades oferecem oficinas e orientam que estes

se inscrevam em cursos específicos. Na UFRRJ, por exemplo, um dos integrantes, narrou que em 2017, o MPRJ convocou os gestores das IFES para uma audiência pública na qual sugeriu-se fortemente que fossem implementadas as Comissões. Diante do exposto, foi contatada uma representante da SEPIIR que capacitou em conjunto, gestores da UFRRJ e da UNIRIO. Na UFRRJ, o Edital de acesso de 2018 foi elaborado prevendo a Comissão desde então, o procedimento foi sendo aperfeiçoado.

No tocante ao apoio institucional para o desempenho das bancas, na UFRRJ, o gestor 3 explicou que é concedida aos servidores e docentes que atuam nas comissões, uma gratificação pela prestação de serviço extraordinário, que é destinado a remunerar as atividades executadas fora do período normal de trabalho, porém percebe-se, por meio de seu discurso, que não há uma previsão orçamentária para este pagamento, deixando evidenciado que não há planejamento para a execução desta atividade.

Não há remuneração extra para os integrantes atuantes na UFOP, os quais trabalham aos sábados para que possam usufruir depois da compensação de carga horária. Outra diferença destacada, é que, nesta universidade há na composição das comissões, representação discente dos cursos de graduação, que são integrantes do Coletivo Negro de lá. Na UFRRJ, esta representação é oriunda da participação de estudantes da pós-graduação que sejam membros de Grupo de Pesquisa correlato às diversidades étnico-raciais. Enquanto que na UFOP há concessão de transporte e ajuda de custo para alimentação, no que pertine aos estudantes, não há apoio logístico nem remuneração na UFRRJ.

Em referência às denúncias de fraude no acesso às subcotas étnico-raciais, enquanto na UFOP houve denúncias registradas entre o fim de 2017 e início de 2018, na UFRRJ apenas entre julho e agosto de 2020 foram oficializadas denúncias de fraudes. As duas IFES consideram e orientam os denunciante a registrarem as acusações na ouvidoria da instituição.

Foi possível identificar que não houve posicionamento no sentido de constituir comissões de heteroidentificação pelas instituições até que houvesse uma recomendação do Ministério Público, no caso da UFRRJ, e diversas denúncias, na UFOP.

Nas tabelas 14 e 15 identifiquei o percentual de validação da autodeclaração étnico-racial nas duas universidades. No segundo semestre de 2019 a UFRRJ registrou 74,2% de deferimento às autodeclarações e a UFOP, 81%. Outra informação que me chamou muito a atenção foi o número de indeferimentos, na UFRRJ, no primeiro período de 2018 que correspondeu ao dobro (103) do segundo período de 2019 (51).

Detectei aumento significativo de validação na UFRRJ, de 6,8%, ao considerar o período inicial da implementação das comissões. Dentre o início da implementação das comissões até o ano de recorte deste trabalho, na UFOP, não houve aumento significativo na validação das autodeclarações. Entretanto, acredito que a porcentagem de validação na UFOP seja um pouco superior à da UFRRJ porque houve registro de denúncias de fraudes no período que antecedeu à implementação das comissões. Na UFOP, foram registradas 55 denúncias de fraudes no primeiro semestre de 2018, que resultaram em instauração de processos de sindicância pela universidade, para averiguação. Por meio da atuação das comissões, 45 estudantes tiveram suas autodeclarações étnico-raciais invalidadas e 10 foram validadas. Dentre os que foram invalidados, 11 estudantes solicitaram cancelamento de matrícula e ingressaram novamente na UFOP por outra modalidade; 2 matrículas foram canceladas a pedido dos estudantes. Ademais, 6 matrículas foram canceladas por Portaria/PROGRAD/Reitoria, mas os estudantes retornaram em outra modalidade que não contemplava as subcotas étnico-raciais. Outros 7 estudantes permaneceram matriculados por ordem judicial; 1 permaneceu por meio de decisão do Conselho Universitário (CUNI) da UFOP e 6 estudantes foram diplomados no decurso da discussão judicial.

A dinâmica foi oposta na UFRRJ, tendo em vista que no período que antecedeu à implementação das comissões de heteroidentificação não houve oficialização de denúncias de fraudes. Em meados de 2020, após uma série de exposições nas redes sociais com nomes e fotos de diversos estudantes, que, possivelmente, apresentaram autodeclaração falsa, foram registradas 41 denúncias conforme o relato dos participantes.

Na análise das narrativas dos gestores, compreendi o quanto a gestão de uma IFES é responsável pela implementação de procedimentos que, de fato, possam coibir tentativas de burlas ou fraudes de uma política. Outro relato importante nos mostrou que dentre os gestores que integraram o Fórum de Pró-reitores de Graduação havia muita resistência para a implementação das comissões de heteroidentificação, que demonstram atitudes imbricadas nas narrativas, práticas institucionais excludentes, uma vez que se assume a postura de não avaliação da política de cotas.

Foi por meio da pesquisa *ex-post-facto*, que pude investigar relações de causa e efeito quando comparei o período anterior à criação das comissões de heteroidentificação e após a implementação destas. Nos discursos, ficou evidente que as comissões só foram implementadas por recomendação do Ministério Público, na UFRRJ e devido ao registro e constatação de fraudes, na UFOP. Dessa forma, constato o que Ball e Mainardes (2011)

nos apresentam sobre a importância em identificar que diversidade social e “diferença” são bases importantes para entender o escopo das forças sociais ativas envolvidas em e resistentes às mudanças. Com o aporte teórico nos autores, me deparei com o fato de que a Lei 12.711/2012, como política pública, não foi avaliada previamente pelos gestores, mas sim, durante sua implementação, e, nesse caminho, demoraram a se sentir afetados positivamente pela política. As circunstâncias interpostas que os fizeram tomar a decisão institucional não foi algo planejado, pois foram decorrentes de problemas relacionados à falsidade ideológica na autodeclaração étnico-racial dos candidatos que, juridicamente pode configurar-se como fraude. Nos discursos dos gestores, tornou-se evidente que a gestão preocupou-se em seguir somente o que versa a referida Lei, sem problematizar as situações diversas e adversas que poderiam ocorrer no período de 2013 a 2017.

Nas universidades analisadas, ao dialogar com as recomendações expostas na chamada Carta de Campo Grande, que foi redigida pelas instituições participantes do “I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas universidades brasileiras e a atuação das Bancas Verificadoras de Autodeclaração na graduação”, foi reafirmada a necessidade e urgência da implementação das comissões de heteroidentificação de candidatos autodeclarados pretos e pardos.

Conforme se verifica, foi destacado o caráter pedagógico das comissões, no intuito de assegurar que a política as subcotas étnico-raciais da Lei n.º 12.711/2012 fosse direcionada efetivamente aos seus destinatários e que a autodeclaração fosse confrontada antes da confirmação definitiva da matrícula, por meio do preenchimento do formulário de autodeclaração em conjunto com as entrevistas de heteroidentificação.

Os Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABIs), têm participado na composição e orientação dos integrantes das comissões, oficializando, apurando e protocolando os casos de denúncias de fraudes em parceria com a Procuradoria da Instituição, além de elaborar portaria normativa, análoga à do MPOG, atual Ministério da Economia respeitando as especificidades de cada instituição.

Por seu turno, os gestores demonstraram que estão se responsabilizando pela operacionalização das bancas, embora na UFRRJ tenha sido identificado que os servidores técnico-administrativos da PROGRAD assumem esta responsabilidade muito mais do que os gestores. Os membros das bancas de heteroidentificação são nomeados por portaria, garantido o sigilo. Em sua composição há especialistas em relações étnico-raciais, ou pessoas devidamente capacitadas, além de serem realizadas oficinas sobre promoção da igualdade racial e de combate ao racismo para todos os participantes.

Embora possam ser destacados muitos pontos positivos, pude verificar que ainda não estão consolidadas as seguintes características recomendadas: as comissões não têm total apoio institucional, no que se refere à estrutura física, operacional, de recursos humanos e capacitação; somente há remuneração em uma das universidades, a UFRRJ, na UFOP não há remuneração, mas apenas a concessão de dia livre, porque a comissão trabalha aos sábados (antes da pandemia). Ademais, na criação de mecanismos de certificação intrainstitucional por meio do qual um candidato com matrícula validada pelo critério étnico-racial, seja dispensado de se submeter à banca, na hipótese de nova matrícula, apenas a UFOP tem este institucionalizado este procedimento.

O que escrevo, o que é escrito e o que me escreve, é um dos reflexos da experiência de estarmos/sentirmo-nos vivos no mundo e, também, uma forma de revelar o que é para cada um de nós a experiência de estarmos/sentirmo-nos vivos neste mundo. A experiência da escrita e da Leitura é a experiência de desenterrar as palavras que outros guardam, às vezes de forma proposital, em baús fechados com chaves. Escrevemos e lemos, pois queremos dizer depois alguma coisa que não foi possível dizer até hoje. [...] escrevo que a escrita é uma forma de estarmos vivos neste mundo onde muitos outros, neste mesmo instante, não escrevem nem leem porque morrem de fome, morrem na guerra e morrem de desilusão. A escrita me parece, assim postas as coisas, a única coisa viva que fica conosco. (SKLIAR, 2004, p. 15).

Diante do que apresentei no todo desta Tese e, sendo tocada como pesquisadora por Skliar (2004), registro que a investigação realizada por meio desta pesquisa confirma que, ainda que haja pontos que necessitem ser aprimorados, as comissões de heteroidentificação, criadas pela Portaria normativa nº 4 de 2018, constituem um mecanismo efetivo para implementação da ação afirmativa de viés étnico-racial prevista na Lei n.º 12.711/2012 na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP).

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, E. Candidatos brancos são acusados de fraudar cotas raciais na UFMT. **O Livre**, Cuiabá/MT, 08 fev. 2018. Disponível em: <https://olive.com.br/candidatos-brancos-sao-acusados-de-fraudar-cotas-raciais-na-ufmt-2/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

ALMEIDA, V. S. **Racismo institucional e afro-brasileiros: o caso do Instituto Rio Branco**. Rio de Janeiro. UFRRJ. 2016. Dissertação de mestrado. [mimeo].

ANDIFES. **Relatório executivo da V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos Graduandos das IFES** – 2018. Uberlândia, maio de 2019. Disponível em: <<http://www.andifes.org.br>> Acesso em: 20 jun. 2019.

ANDRADE, D. P. O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. **Revista Sociedade e Estado**. Volume 34, Número 1, Janeiro/Abril 2019.

ANDREWS, G.R. **Negros e brancos em São Paulo**, (1888-1988). Tradução: Magda Lopes, Bauru, São Paulo, EDUSC, 1998.

AZEVEDO, J. M. L. de. **A educação como política pública**. Campinas, SP, Autores Associados, 1997.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de Survey**. Tradução de Guilherme Cezarino. Editora UFMG. Belo Horizonte. 1999.

BALL, S. J. What is policy? Texts, trajectories and toolboxes. **Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education**, 13:2, 10-17, 1993. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/0159630930130203>>. Acesso em: 29 mai. 2019.

BERNARDINO-COSTA, J. Do mito da democracia racial à Lei de cotas: a luta antirracista nas universidades brasileiras. *In*: SANTOS, D. S.; GARCIA-FILICE, R. C.; RODRIGUES, R. M. M. **Políticas Públicas e Raça: avanços e perspectivas**. Brasília, Distrito Federal, Universidade de Brasília, 2016.

BETTER, S.J. **Institucional racism: a primer on theory and strategies for social change**. USA. Rowman & Littlefield publishers. 2. ed. 2008.

BORTOLANZA, J. Trajetória do ensino superior brasileiro – uma busca da origem até a atualidade. Anais do **XVII Colóquio Internacional de gestão universitária**. Argentina. 2017. ISBN: 978-85-68618-03-5.

BOURDIEU, P. PASSERON, J.C. **Os herdeiros: os estudantes e a cultura**, tradução de VALLE, I. R., VALLE, N. Ed. da UFSC, Florianópolis, 2014.

BRASIL. **Lei nº 5.465**, de 3 de julho de 1968. Dispões sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. (sic). Poder Executivo, Brasília. 1968. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/1950-1969/15465.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/15465.htm)>. Acesso em 23 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto- Lei nº 778**, de 21 de agosto de 1969. Autoriza o funcionamento da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) e dá outras providências. Poder Executivo, Brasília. 1969. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/dec/Lei/1960-1969/decreto- Lei-778-21-agosto-1969-374757-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 23 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.423**, de 17 de dezembro de 1985. Revoga a Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968, que “dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola”, bem como sua legislação complementa Poder Executivo, Brasília. 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/1980-1988/L7423.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1980-1988/L7423.htm)>. Acesso em 24 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Brasília. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 24 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.096**, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Poder Executivo, Brasília. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/Lei/L11096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11096.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.096**, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Poder Executivo, Brasília. 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm)>. Acesso em 10 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 7.234**, de 19 de julho de 2010. Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES. Poder Executivo, Brasília. 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm)>. Acesso em 11 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 11.645/ 2008**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, 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 Indígena”. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11645.htm)>. Acesso em 10 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.288/2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Poder Executivo, Brasília. 2010. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm)>. Acesso em 2 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.711/2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 29 de ago. 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm)>. Acesso em: 27 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.990/2014**. Institui a reserva de vagas aos negros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm)>. Acesso em 30 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.005/2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm)>. Acesso em: 02 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Orientação normativa nº 3**, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão de 1 de agosto de 2016. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <[https://www.in.gov.br/materia/-set\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-](https://www.in.gov.br/materia/-set_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-)

2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906>. Acesso em 2 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.409/2016**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm#art1)>. Acesso em: 20 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. **Portaria Normativa n.º 4/2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990. Brasília, Diário Oficial da União, n. 68, 10 de abril de 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior 2019**. Divulgação dos resultados. Brasília/DF, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais “Anísio Teixeira”, outubro de 2020. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/Apresentacao\\_Censo\\_da\\_Educacao\\_Superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf)>. Acesso em: 30 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Censo Escolar da Educação Básica 2013**: resumo técnico Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais “Anísio Teixeira”, Brasília, O Instituto, 2014.

CARDOSO, L. Branquitude acrílica e crítica: A supremacia racial e o branco antirracista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales**, Niñez y Juventud [on line], 2010, disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77315079028>> ISSN 1692-715X. Acesso em: 28 mai. 2019.

CARVALHO, J. J. de. Uma Proposta de Cotas para Negros e Índios na Universidade de Brasília. **O público e o privado**, Nº 3, Janeiro/Junho, 2004.

\_\_\_\_\_. Autodeclaração confrontada e punição de fraudes. Os avanços da igualdade racial na era das cotas. **REVISTA ENSAIOS E PESQUISA EM EDUCAÇÃO E CULTURA**, vol. 5, n. 9, 2020.

COSTA, F. de S. Avaliação do impacto da Lei de cotas (12.711/2012) no acesso ao ensino Superior. In: **Seminário de Fundação do Fórum de Ação Afirmativa das Universidades Federais da Região Sul do Brasil**. 2014. Disponível em: <[http://agenciaal.alesc.sc.gov.br/index.php/noticia\\_single/seminario-na-ufsc-discute-as-acoes-afirmativas](http://agenciaal.alesc.sc.gov.br/index.php/noticia_single/seminario-na-ufsc-discute-as-acoes-afirmativas)>. Acesso em: 16 mai. 2020.

COSTA, R. D. da. **A Lei 12.711/2012 e os cursos de graduação em turismo da UFMG, UFOP e UFRRJ** – similaridades, singularidades e desafios no processo de consolidação. Tese de doutorado. Seropédica, RJ, UFRRJ, 2019. [mimeo].

CNMP. **Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016**. Conselho Nacional do Ministério Público. Define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-041.pdf>>. Acesso em: 2 mai 2020.

CUPOLILLO, A. V.; MAJEROWICZ, N.; SILVA, R. P. P. Acesso aos cursos de graduação na Universidade Federal do Rio de Janeiro: análise crítica e comparativa dos processos de seleção e



suas capacidades e limites inclusivos e democráticos. *In*: SISS, A.; MONTEIRO, A; DUPRET, L. (Orgs.). **Educação e debates étnico-raciais**. Rio de Janeiro, Quartet, Leafro, 2011.

DINIZ, R. V. e GOERGEN, P. L. Educação Superior no Brasil: panorama da contemporaneidade. **Avaliação**, Campinas, SP, v. 24, n. 03, p. 573-593, nov. 2019.

EVARISTO, C. **Poemas da recordação e outros movimentos**. Belo Horizonte, Nandyala, 2008.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza, UEC, 2002. Apostila.

FLORES, S. R. A democratização do ensino superior no Brasil, uma breve história: da colônia a república. **Revista Internacional de Educação Superior**. Campinas, SP, v.3, n.2 p. 401-416 maio/ago. 2017.

FREYRE, G. **Casa Grande e senzala**. 16. Ed. Rio de Janeiro, José Olimpio Editora. 1987.

GARCIA, R. C. **Identidade fragmentada: um estudo sobre a história do negro na educação brasileira: 1993-2005**. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2007.

GOMES, J. B. O Debate constitucional sobre as ações afirmativas. *In*: SANTOS, R. E. dos e LOBATO, F. (Orgs). **Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais**. Rio de Janeiro, DP&A, 2003.

GOMES, J. B. B. A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. *In*: SANTOS, S. A. dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas. Coleção Educação para Todos**; vol. 5, Brasília, Ministério da Educação, UNESCO, 2005, p. 47 – 82.

GUERRA, A. C. ROCHA, A. R. M. e. Reuni no contexto das universidades federais: números, avanços e retrocessos. **Revista Praxis Pedagógica**. Vol. ISSN On-line: 2237-5406 2, Nº 2, maio/ago. 2019.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo, Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo, Ed. 34, 1999.

\_\_\_\_\_. **Democracia racial**. 2001. Disponível em: <[http://www.fflch.usp.br/sociologia\\_ag/Democracia%20racial.pdf](http://www.fflch.usp.br/sociologia_ag/Democracia%20racial.pdf)>. Acesso em: 19 dez. 2019.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. Rio de Janeiro, DP&A, 2006.

HASENBALG, C. A. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil**. Rio de Janeiro, Graal, 1979.

HERINGER, R. O próximo passo: As políticas de permanência na universidade pública. *In*: PAIVA, A. R. **Ação afirmativa em questão: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França**. Rio de Janeiro, Pallas, 2013.

IBGE - **Tendências demográficas: 1950 – 2000**. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/tendencias\\_demograficas/comentarios.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/tendencias_demograficas/comentarios.pdf). Acesso em: 08. jan. 2021

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Educação 2017, Coordenação de População e Indicadores Sociais. ISBN 978-85-240-4458-8. IBGE, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576_informativo.pdf). Acesso em 10 fev 2021.

INEP. **Censo da educação superior 2007** – resumo técnico. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2009.

\_\_\_\_\_. **Censo da educação superior 2010** – resumo técnico. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2012.

\_\_\_\_\_. **Censo da educação superior 2011** – resumo técnico. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013.

\_\_\_\_\_. **Censo da educação superior 2012**: resumo técnico. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2014.

\_\_\_\_\_. **Censo da educação superior 2013**: resumo técnico. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2015.

\_\_\_\_\_. **Censo da educação superior 2014**: resumo técnico. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2016.

\_\_\_\_\_. **Censo da educação superior 2019**. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020.

IKAWA, D. Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras. In: SARMENTO, D.; IKAWA, D; PIOVESAN, F. (orgs.). **Igualdade, Diferença e Direitos humanos**. São Paulo, Lumen Juris, 2008.

JODAS, J.; KAWAKAMI, E. A. Políticas de acesso ao ensino superior: os desdobramentos na configuração dos programas de ações afirmativas no Brasil. *In: Políticas Educativas*, Porto Alegre, v. 6, n.2, p. 21-43, 2013

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo. Atlas, 2003.

LEANDRO, Maria Isabel dos Santos. **A implementação da Lei 12.711 no âmbito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**: caminhos e descaminhos. Dissertação de Mestrado [mimeo]. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, , 2021.

LOPES, J. S. Branco(a)-mestiço(a): problematizações sobre a construção de uma localização racial intermediária. **Revista da ABPN**, v. 6, n. 13 , p. 47-73, mar. – jun. 2014.

LÓPEZ, L.C. Conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunic., Saúde, Educ.**, v.16, n.40, p.121-134, 2012.

MAIA, J. A. F. **Metodologia para avaliação ex ante e ex post da relevância social de políticas públicas**. Sitientibus, Feira de Santana, n. 38, p. 35-56, jan./jun. 2008. Disponível em: [http://www2.uefs.br:8081/sitientibus/pdf/38/3\\_metodologia\\_para\\_avaliacao\\_ex\\_ante\\_e\\_ex\\_post.pdf](http://www2.uefs.br:8081/sitientibus/pdf/38/3_metodologia_para_avaliacao_ex_ante_e_ex_post.pdf). Acesso em 26 mar. 2020.

MAINARDES, J. Abordagem do ciclo de políticas: uma contribuição para a análise de políticas educacionais. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 94, p. 47-69, jan./abr. 2006.

MARQUES, E. P. S. O acesso à educação superior e o fortalecimento da identidade negra. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23 e230098, 2018.

MARQUES, E. P. S.; BRITO, I. A. M. A banca examinadora de fenótipo para o acesso à educação superior na UEMS: um mecanismo para garantia de direitos. **Revista da ABPN**, v. 8, n. 19, p.52-68, mar./ jun. 2016.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, Vozes, 2001.

MOEHLECKE, S. **Fronteiras da igualdade no ensino superior: excelência & justiça racial**. Tese de doutorado. Faculdade de Educação, USP, 2004. [mimeo]

MOORE, C. Do Marco Histórico das Políticas Públicas de Ação Afirmativa. *In*: SANTOS, S. A. dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Coleção Educação para Todos; vol. 5, Brasília, Ministério da Educação, UNESCO, 2005.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. 3 ed. Belo Horizonte, Autêntica, 2008.

NASCIMENTO, A. do (org.). **O Negro Revoltado**. 2a ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1982 (1968).

NASCIMENTO, A. do. **Do Direito à Universidade à Universalização de Direitos: O Movimento dos Cursos Pré-Vestibulares Populares e as Políticas de Ação Afirmativa**. FAPERJ, Rio de Janeiro, 2012.

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. São Paulo, Tempo Social, **Revista de sociologia da USP**, v. 19, n.º 1, p. 287-308, 2006.

NUNES, G. H. L., AUTODECLARAÇÕES E COMISSÕES: RESPONSABILIDADE PROCEDIMENTAL DOS GESTORES DE AÇÕES AFIRMATIVAS. *In*: DIAS, G. R. M., TAVARES JUNIOR, P. R. F. (Orgs.). **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas, IFRS, campus Canoas, 2018.

OLIVEIRA, A.P.C. **Diplomatas negros: Ação afirmativa no Instituto Rio Branco e trajetórias de diplomatas (ex) bolsistas**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia. 2011. [mimeo]

ORLANDI, E. P. **Análise do discurso: princípios e procedimentos**. 11. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2013.

OTRANTO, C. R. **A autonomia universitária no Brasil: dádiva ou construção coletiva? O caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**. Seropédica, RJ, EDUR, 2009.

OSÓRIO, R. G. O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE. *In*: BERNARDINO, J. et al. **Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade**. Rio de Janeiro, DP&A Editora, 2004

\_\_\_\_\_. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. Brasília, DF. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2003. 51 p. (Texto para discussão, n. 996). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/2003/td\\_0996.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2003/td_0996.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2019.

PACE, Â. F. O papel das comissões de heteroidentificação como mecanismo efetivo de seleção de

aos cargos das universidades públicas federais. Tese de doutorado. Seropédica, RJ, UFRRJ, 2019. [mimeo].

PAIXÃO, M. **Manifesto antirracista**: ideias em prol de uma utopia chamada Brasil. Rio de Janeiro, DP&A, LPP/UERJ, 2006.

PAIXÃO, M.; ROSSETO, I.; MONTOVANELE, Introdução. *In*: PAIXÃO, M.; ROSSETO, I.; MONTOVANELE, F.; CARVANO, L. M. (Orgs.). **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil: 2009-2010**. Rio de Janeiro, Editora Garamond, 2010.

PICHETH, S. F.; CASSANDRE, M. P.; THIOLENT, M. J. M. Analisando a pesquisa-ação à luz dos princípios intervencionistas: um olhar comparativo. Dossiê: Compreensões Interdisciplinares Teórico-metodológicas sobre Intervenção. **Educação**. v. 39, n. esp. (supl.), Porto Alegre, s3-s13, dez. 2016.

PIMENTEL, R. M. M. *et. al.* A disseminação da Covid-19: um papel expectante e preventivo na saúde global. **Journal of Human Growth and Development**. UNESP, Marília, SP, v. 30, n. 01, 2020.

PINHO, O. de A. O efeito do sexo: políticas de raça, gênero e miscigenação. **Cadernos Pagu**, n. 23, Julho-Dezembro de 2004, p.89-119.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. *In*: **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Org. SANTOS, S. A. dos. Brasília, Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

PIZA, E. Porta de vidro: entrada para branquitude. *In*: CARONE, I.; BENTO, M. A. da S. (org.). **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Rio de Janeiro, Editora Vozes, p. 59-90, 2002.

\_\_\_\_\_. A classificação de cor ou raça do IBGE revisitada. *In*: PETRUCCELLI, J. L., SABOIA, A. L. (Orgs.). **Características étnico-raciais da população**: classificações e identidades. Rio de Janeiro, IBGE, 2013.

POUPART, J. *Et. al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Coleção Sociologia. Tradução de Ana Cristina Nasser. 2 ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2010.

QUADRADO, B. F. Sobre a mestiçagem brasileira e identidade negra em um concurso de mulata no Rio Grande do Sul. Encontro Estadual de História - ANPUH-RS. *In*: CARDOZO, J. C. da S.; SILVA, F. da S.; FREITAS, D. T. L. (Orgs.) **História, Verdade e Ética**: anais, XII Encontro Estadual de História de 11 a 14 de agosto de 2014, Porto Alegre, ANPUH-RS, 2014.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 4151, de 04 de setembro de 2003**. Poder Executivo, Rio de Janeiro. 2003.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8121, de 27 de setembro de 2018**. Poder Executivo, Rio de Janeiro. 2018.

RISÉRIO, A. **a utopia brasileira e os movimentos negros**, São Paulo, Editora 34, 2 ed., 2012.

ROJO, L. M. A fronteira interior – Análise crítica do discurso: um exemplo sobre “racismo”. In: IÑIGUEZ, L. (coord.). **Manual de análise do discurso em Ciências Sociais**. Tradução de Vera Lúcia Joscelyne. Petrópolis, Vozes, 2004.

SANTOS, A. P. dos. **Gestão universitária e a Lei de Cotas**. 1 ed. Curitiba, Appris, 2020a.

\_\_\_\_\_. AS COTAS RACIAIS NO PAÍS DO FUTEBOL, ONDE MUITOS PARDOS SÃO “GATOS”. **REVISTA ENSAIOS E PESQUISA EM EDUCAÇÃO E CULTURA**, vol. 5, n.9, 2020b.

SANTOS, A. P. dos. CAMILLOTO. B. DIAS, H. G. A HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFOP: o controle social impulsionando o aperfeiçoamento da política pública. **Revista da ABPN**, v. 11, n. 29, jun – ago 2019.

SANTOS, G. A. dos. **A invenção do “ser negro”**: um percurso de ideias que naturalizaram a inferioridade dos negros. São Paulo. Educ/FAPESP. Rio de Janeiro. Pallas. 2002.

\_\_\_\_\_. **De militantes negros a negros intelectuais**. Congresso Português de Sociologia, VI, 2008. Anais. Lisboa, Universidade Nova de Lisboa, 2008.

SANTOS, D. S.; RODRIGUES, R. M. M. O movimento negro e a construção da agenda com recorte racial no âmbito das políticas públicas educacionais. In: SANTOS, D. S.; GARCIA-FILICE, R. C.; RODRIGUES, R. M. M. **Políticas Públicas e Raça: avanços e perspectivas**. Brasília, Distrito Federal, Universidade de Brasília, 2016.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. Tese de doutorado. USP, São Paulo, 2012. [mimeo]

SCHWARCZ, L. M. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1970-1930**. São Paulo, Companhia das Letras, 1993.

SILVA, G. M. D. da. Ações afirmativas no Brasil e na África do Sul. **Tempo Social**, São Paulo, v. 18, n. 2, pp. 131-165, nov. 2006.

SKLIAR, C. **Pedagogia (improvável) da diferença: e se o outro não estivesse aí?** Tradução de Giane Lessa, Rio de Janeiro, DP&A Editora, 2003.

\_\_\_\_\_. A materialidade da morte e o eufemismo da tolerância. Duas faces, dentre milhões de faces, desse monstro (humano) chamado racismo. In: **Prâksis – Revista do ICHLA**. Ano 1, Vol. 1, Novo Hamburgo, Ed. Feevale, 2004.

SILVA, P. B. G. Aprender a conduzir a própria vida: dimensões do educar-se entre afrodescendentes e africanos. In: BARBOSA, L. M<sup>a</sup>. de A., SILVA, P. B. G. e, SILVÉRIO, V. R. (Orgs.). **De preto a afro-descendentes: trajetos de pesquisa sobre o negro, cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil**. São Carlos. EdUFSCar, 2003.

SILVA, M. A. da. Ações afirmativas para o povo negro no Brasil. In: SEYFERTH, G et al. **Racismo no Brasil**. São Paulo, Editora Fundação Petrópolis, 2002.

SILVÉRIO, V. R. Ação afirmativa: percepções da “casa grande” e da “senzala”. In: BARBOSA, L. M<sup>a</sup>. de A., SILVA, P. B. G. e, SILVÉRIO, V. R. (Orgs.). **De preto a afro-descendentes: trajetos de pesquisa sobre o negro, cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil**. São Carlos. EdUFSCar, 2003.

SILVÉRIO, V. R. Sons negros com ruídos brancos. *In*: SEYFERTH, G et al. **Racismo no Brasil**. São Paulo, Editora Fundação Petrópolis, 2002.

SEYFERTH, G. As Ciências Sociais no Brasil e a Questão Racial. *In*: BIRMAN, P. (Org.). **Cativeiro e Liberdade**. Rio de Janeiro, EdUERJ, 1989.

SISS, A. **Negros, Cotas e Ação Afirmativa: razões históricas**. Rio de Janeiro, Quartet, 2003.

\_\_\_\_\_. Multiculturalismo, educação brasileira e formação de professores: verdade ou ilusão? **28ª Reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação - ANPED**. Caxambu, MG. 2005.

\_\_\_\_\_. Raça, Classe, Cotas Étnicas, Sociais e Educação Superior Brasileira. *In*: SISS, A, et al (Org.). **Educação e etnicidade: diálogos e ressignificações**. 1 ed. Rio de Janeiro/Seropédica, Quartet/Edur, 2011.

\_\_\_\_\_; PACE, Â. F. A UFRRJ e a implantação da Lei 12711/2012: razões de raça e classe. *In*: Cadernos Gea/Flacso, pp. 48-62. **Observatório de Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste**. 2015. Disponível em <<http://flacso.org.br/files/2016/12/Cadernos-do-GEA-N8-OPAAS.pdf>>. Acesso em 21 set. 2020.

SONN, C. C.; STEVENS, G. Histórias do *apartheid*, memória e pertencimento entre a população da diáspora sul-africana na Austrália. Dossiê interculturalidades. Tradução de Saulo Adriano. **Revista USP**, São Paulo, n. 114, p. 71-90, julho/agosto/setembro, 2017

SOVIK, L. Aqui ninguém é branco: hegemonia branca e *media* no Brasil. *In*: VRON, W. **Branquidade: identidade branca e multiculturalismo**. Rio de Janeiro, Garamond, 2004, pp. 363-386.

STF. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental n.º 186**. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em 10 mai. 2020.

TELLES, E. E. **O Significado da Raça na Sociedade Brasileira**. Trad. Ana Arruda Callado. Versão divulgada na internet em agosto de 2012. 239 p.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. 18. ed. São Paulo, Cortez, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UFRJ. **Edital nº 314, de 26 de agosto de 2020**. Normatiza os procedimentos adotados para a heteroidentificação dos candidatos autodeclarados pretos ou pardos. ;Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <[https://acessograduacao.ufrj.br/processos/2020-1/acesso-2020/editais-acesso-2020/2020\\_2-Edital\\_314-2020-HeteroIdentificacao.pdf](https://acessograduacao.ufrj.br/processos/2020-1/acesso-2020/editais-acesso-2020/2020_2-Edital_314-2020-HeteroIdentificacao.pdf)>.

UFRRJ. **Relatório de gestão do exercício de 2008**. Seropédica, RJ: Coordenadoria de Planejamento e Orçamento, 2008. Disponível em:<[https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2013/11/relatorio\\_gestao20081.pdf](https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2013/11/relatorio_gestao20081.pdf)>. Acesso em: 13 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. **Relatório de gestão do exercício de 2013**. Coord. e org. BARBOSA A. L. dos S. *et. al*. Seropédica, RJ: Coordenadoria de Planejamento e Orçamento, 2014. Disponível em:<[https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2015/09/RG\\_2013\\_UFRRJ.pdf](https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2015/09/RG_2013_UFRRJ.pdf)>. Acesso em: 13 set. 2020.

\_\_\_\_\_. **Deliberação n. 42/2017.** Aprova o Edital de acesso aos cursos de graduação para o segundo período letivo de 2017. Disponível em: <<http://r1.ufrj.br/sisu/wp-content/uploads/2015/12/edital-acesso-sisu-2017-2.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Portaria Nº 3623/2020.** Dispõe sobre os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial para apuração preliminar de denúncia (s) acerca de estudantes matriculados e egressos nos cursos de graduação presenciais da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ. Setembro de 2020. Seropédica, RJ. Disponível em <<https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2020/10/portaria-n3623-2020-heteroidentificacao-preliminar-de-denuncia.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2020.

\_\_\_\_\_. **Relatório de gestão de 2019.** Seropédica/RJ, Janeiro de 2021. Disponível em: <<https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2021/01/RELATORIO-DE-GESTAO-V01-05.01.21.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Deliberação n. 194/2019.** Aprova o Edital de acesso aos cursos de graduação para o primeiro período letivo de 2020. Disponível em: <<http://r1.ufrj.br/SiSU/wp-content/uploads/2019/06/edital-acesso-SiSU-2019-2.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2020.

UFOP. **Resolução CEPE nº. 3.270**, de 13 de fevereiro de 2008. Dispõe sobre a política de ação afirmativa para o acesso de alunos egressos de Escolas Públicas nos cursos de graduação da Universidade Federal de Ouro Preto. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, Boletim Administrativo. Ouro Preto, s/nº., 2p. Disponível em: <[www.soc.Ufop.br](http://www.soc.Ufop.br)> Acesso em: 20 fev. 2021

\_\_\_\_\_. **Relatório de gestão do exercício de 2008.** Ouro Preto, MG. 2008. Disponível em : <[https://www.Ufop.br/sites/default/files/Ufop-relatorio\\_de\\_gesto\\_2008.pdf](https://www.Ufop.br/sites/default/files/Ufop-relatorio_de_gesto_2008.pdf)> Acesso em: 13 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Relatório de gestão do exercício de 2013.** Ouro Preto, MG. Março de 2014. Disponível em : < [https://www.Ufop.br/sites/default/files/relatorio\\_de\\_gesto\\_2013.pdf](https://www.Ufop.br/sites/default/files/relatorio_de_gesto_2013.pdf)> Acesso em: 22 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Provisão CEPE Nº 008/2017.** Aprova o processo seletivo de estudantes para os cursos presenciais de graduação da UFOP, para ingresso no segundo semestre letivo de 2017. Disponível em: [https://www.vestibular.Ufop.br/arqdown/CPS/SiSU\\_2017\\_2/Prov\\_CEPE\\_08\\_2017\\_Aprov\\_Edit\\_al\\_COPEPS\\_32\\_2017\\_Processo\\_Seletivo\\_SiSU\\_UFOP\\_2017\\_2.pdf](https://www.vestibular.Ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2017_2/Prov_CEPE_08_2017_Aprov_Edit_al_COPEPS_32_2017_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2017_2.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Relatório de gestão – 2019:** contas, pessoas, administração, transparência e compromisso. Ouro Preto, MG. Agosto de 2020. Disponível em: < <https://Ufop.br/sites/default/files/relatorio2019-final9.pdf>> Acesso em: 22 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. **Resolução CEPE Nº 7.917.** Aprova o edital do processo seletivo dos cursos presenciais de graduação da UFOP no Sistema de Seleção Unificada (SiSU), com ingresso no primeiro semestre letivo de 2020. Disponível em: <[https://vestibular.Ufop.br/arqdown/Edital\\_Prograd\\_77\\_Processo\\_Seletivo\\_SiSU\\_UFOP\\_2020\\_1.pdf](https://vestibular.Ufop.br/arqdown/Edital_Prograd_77_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2020_1.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2020.

VIEIRA, O. V. **Direitos fundamentais:** uma Leitura da jurisprudência do STF. São Paulo, Malheiros, 2006.

**APÊNDICE A**  
**ROTEIRO DE ENTREVISTA – GESTORES E EX-GESTORES DAS**  
**UNIVERSIDADES PESQUISADAS**

- 1) Como você se autodeclara étnico-racialmente?
- 2) Você já passou por situações de constrangimentos por conta de sua identidade étnico-racial, ou aparência física?
- 3) Como a UFRRJ se organizou para implementar, com sucesso, as políticas de ação afirmativa em seus cursos de Graduação através da Lei 12.711/2012?
- 4) Entre os anos de 2013.1 e 2017.2, quais os mecanismos institucionais implementados por essa universidade para atender a referida Lei, atualizada pela Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016<sup>40</sup>?
- 5) A partir do período 2018.1, a UFRRJ implementou as comissões de heteroidentificação étnico-racial de autodeclaração no sistema de cotas nas políticas de ação afirmativa, como previsto pela Portaria Normativa Nº 4, de 6 de abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Nesse sentido, como essas comissões são constituídas e implementadas?
- 6) Qual(is) a(s) qualificação(ões) requeridas para atuação de seus membros?
- 7) Como elas são legitimadas no âmbito da UFRRJ?
- 8) Quais são seus procedimentos institucionais?
- 9) Há disponibilização de apoio logístico para sua atuação?
- 10) Qual o quantitativo de candidatos aos cursos de Graduação da UFRRJ que foram atendidos por elas?
- 11) Quantos desses candidatos tiveram sua autodeclaração incompatibilizada com sua heteroidentificação social por essas comissões?

---

<sup>40</sup> Orientação Normativa Nº 3, de 1º de agosto de 2016. Disponível em:  
[http://www.lex.com.br/legis\\_27175840\\_ORIENTACAO\\_NORMATIVA\\_N\\_3\\_DE\\_1\\_DE\\_AGOSTO\\_DE\\_2016.aspx](http://www.lex.com.br/legis_27175840_ORIENTACAO_NORMATIVA_N_3_DE_1_DE_AGOSTO_DE_2016.aspx)



12) Qual o posicionamento da UFRRJ em caso de possível recurso de candidatos quanto à decisão dessas comissões?

13) Qual tem sido a atuação dessa universidade em caso de possíveis processos de judicialização dos resultados desses recursos quando desfavoráveis aos candidatos?

14) Houve algum caso de denúncia de burla, ou fraude, no acesso à cursos de Graduação?  
Em caso positivo, como a UFRRJ atuou?



## APÊNDICE B

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezada/o a participante,

Você está sendo convidada/o a participar da pesquisa “**AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial**”, desenvolvida por **Viviane da Silva Almeida**, discente do Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares da UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - , sob orientação do **Professor Dr. Ahyas Siss** (UFRRJ). Os dados desta pesquisa serão usados para fins acadêmicos e institucionais, em acordo com o comitê de ética da UFRRJ, processo n.º 23083.002714/2020-37. O objetivo central do estudo é: identificar a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial no âmbito do acesso aos cursos de graduação na UFRRJ e na UFOP. A atividade investigativa tem seu foco voltado para a Educação e Diversidades Étnico-raciais. Especificamente, essa pesquisa pretende: identificar as políticas de ação afirmativa no acesso aos cursos de graduação na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRRJ) e na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) no período de 2013 a 2019; mapear a oferta de vagas nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP por meio da reserva de vagas proposta pela Lei n.º 12.711/2012; apresentar os conceitos teórico-epistemológicos que serão o aporte teórico da pesquisa; mapear a implementação das comissões heteroidentificação no(s) processo(s) seletivo(s) em reservas de vagas étnico-raciais nos cursos de graduação da UFRRJ, bem como sua atuação dessas comissões; retratar as impressões que as gestoras/es e ex-gestoras/es da graduação, bem como os membros atuantes nas comissões de heteroidentificação étnico-racial têm acerca da implementação de ações afirmativas para negros na Universidade. O convite para sua participação neste estudo se deve ao fato de você participar da Graduação da UFRRJ ou da UFOP, como gestor(a), docente,

discente, técnica/o administrativo em educação, ou como membro atuante das bancas de comissão de heteroidentificação étnico-racial. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se deseja ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizada/o de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para execução da pesquisa.

### **Da Confidencialidade e Privacidade de Informações**

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo/a será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material será armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar da(o) pesquisadora(o)r informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

### **Do detalhamento da pesquisa**

A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de entrevista semiestruturada ao pesquisador do projeto. Você terá sua entrevista gravada. O tempo de duração da entrevista é de aproximadamente duas horas.

### **Da guarda dos dados e material coletados na pesquisa**

As entrevistas serão transcritas e armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas o(a) pesquisador(a) e seu orientador. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos.

### **Dos benefícios diretos e/ou indiretos aos /às participantes da pesquisa**

O benefício (direto ou indireto) relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de contribuir com a produção de conhecimentos científicos voltados para a publicização e estudos voltados à Linha de Pesquisa “Educação e Diversidades Étnico-raciais”, do Programa de Pós-graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

**Da previsão de riscos ou desconfortos**

Toda pesquisa possui riscos potenciais. Maiores ou menores, de acordo com o objeto de pesquisa, seus objetivos e a metodologia escolhida. Durante a entrevista semiestruturada deste estudo há o risco de constrangimento ou observação, de expor vivências de preconceito e discriminação racial que podem gerar abalos emocionais.

**Da divulgação dos resultados da pesquisa**

Os resultados desta pesquisa serão divulgados em palestras dirigidas ao público participante, eventos, cursos, capacitações, aulas, entrevistas, relatórios individuais para as entrevistadas, artigos científicos, capítulos de livro e na tese.

**Das observações finais**

Este termo é redigido em duas vias (não sendo fornecida cópia ao sujeito, mas sim outra via de igual teor), sendo uma para a/o participante e outra para o pesquisador. Todas as páginas deverão ser rubricadas pelo/a participante da pesquisa e pelo pesquisador responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

As páginas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido estão enumeradas possibilitando a integridade das informações contidas no documento. Ao final constam informações que possibilitam o contato com o pesquisador responsável, como e-mail, telefone e endereço institucional e também espaço para data, assinaturas do/a participante da pesquisa e do pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2020

**LOCAL E DATA**

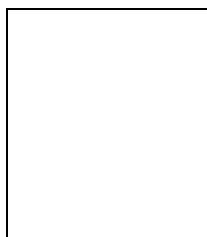
## CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu,....., inscrito(a) sob o RG/CPF/n.º de prontuário/n.º de matrícula....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: o papel das comissões de heteroidentificação étnico-racial na UFRRJ”. Informo ter mais de 18 anos de idade, e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui, ainda, devidamente informado(a) e esclarecido(a), pela pesquisadora responsável Viviane da Silva Almeida, sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
(Cidade) (dia) (mês) (ano)

\_\_\_\_\_  
Assinatura por extenso do(a) participante

### Em caso de sujeito da pesquisa sem letramento.



Testemunhas em caso de uso da assinatura datiloscópica

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Viviane da Silva Almeida**

**1981almeida@gmail.com (21) 99689-7294**

## APÊNDICE C

# TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO E QUESTIONÁRIO APLICADO POR MEIO DA FERRAMENTA FORMULÁRIO DO G SUITE

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Pesquisa "AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial"

\*Obrigatório

1. Endereço de e-mail \*

Prezada/o a participante,

Você está sendo convidada/o a participar da pesquisa "AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial", desenvolvida por Viviane da Silva Almeida, discente do Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares da UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro -, sob orientação do Professor Dr. Ahyas Siss (UFRRJ). Os dados desta pesquisa serão usados para fins acadêmicos e institucionais, em acordo com o comitê de ética da UFRRJ, processo n.º 23083.002714/2020-37.

O objetivo central do estudo é: identificar a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial no âmbito do acesso aos cursos de graduação na UFRRJ e da UFOP. A atividade investigativa tem seu foco voltado para a Educação e Diversidades Étnico-raciais. Especificamente, essa pesquisa pretende: identificar as políticas de ação afirmativa no acesso aos cursos de graduação na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRRJ) e na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) no período de 2013 a 2019; mapear a oferta de vagas nos cursos de graduação da UFRRJ e da UFOP por meio da reserva de vagas proposta pela Lei n.º 12.711/2012; apresentar os conceitos teórico-epistemológicos que serão o aporte teórico da pesquisa; caracterizar de que formas a trajetória pessoal e acadêmica das/os estudantes negras/os e brancas/os influencia no ingresso na graduação; mapear a implementação das comissões heteroidentificação no(s) processo(s) seletivo(s) em reservas de vagas étnico-raciais nos cursos de graduação da UFRRJ, bem como sua atuação dessas comissões; retratar as impressões que as/os gestoras/es e ex-gestoras/es da graduação, bem como os membros atuantes nas comissões de heteroidentificação étnico-racial têm acerca da implementação de ações afirmativas para negras/os na Universidade. O convite para sua participação neste estudo se deve ao fato de você participar da Graduação da UFRRJ ou da UFOP, como gestor(a), docente, discente, técnica/o administrativo em educação, ou como membro atuante das bancas de comissão de heteroidentificação étnico-racial. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se deseja ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizada/o de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para execução da pesquisa.

### Da Confidencialidade e Privacidade de Informações

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo/a será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material será armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar da(o) pesquisadora(o)r informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

### Do detalhamento da pesquisa

A sua participação consistirá em responder ao questionário relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa com o objetivo de contribuir com a produção de conhecimentos científicos voltados para a publicização e estudos voltados à Linha de Pesquisa "Educação e Diversidades Étnico-raciais", do Programa de Pós-graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

### Da guarda dos dados e material coletados na pesquisa

Os questionários serão armazenados, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas o(a) pesquisador(a) e seu orientador. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos.

Da divulgação dos resultados da pesquisa

Os resultados desta pesquisa serão divulgados em palestras dirigidas ao público participante, eventos, cursos, capacitações, aulas, entrevistas, relatórios individuais para as/os entrevistadas/os, artigos científicos, capítulos de livro e na tese.

Para maiores esclarecimentos, entre em contato com o endereço de e-mail [1981almeida@gmail.com](mailto:1981almeida@gmail.com)

2. Endereço de e-mail \*

---

3. CPF \*

---

4. Marque a opção desejada: \*

**Marcar apenas uma oval.**

Não autorizo o uso das minhas narrativas na pesquisa "AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial".

Autorizo o uso das minhas narrativas na pesquisa "AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial".

Identificação:

5. Como sua identidade será preservada, utilizaremos um pseudônimo. É de seu interesse sugeri-lo? \*

**Marcar apenas uma oval.**

Sim

Não

6. Em caso afirmativo, registre o pseudônimo escolhido:

---

7. Nome completo (utilizado como assinatura deste termo) \*

---

---

---

---

---

8. Idade \*

---

9. Formação Acadêmica: \*

**Marcar apenas uma oval.**

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós-graduação (especialização)
- Pós-Graduação (mestrado)
- Pós Graduação (doutorado)

10. Cargo que ocupa: \*

---

11. Universidade: \*

**Marcar apenas uma oval.**

- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)
- Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)



Conforme sua anuência, segue o questionário semiestruturado, que pretende registrar as impressões que as/os gestoras/es e ex-gestoras/es da graduação, bem como os membros atuantes nas comissões de heteroidentificação étnico-racial têm acerca da implementação de ações afirmativas para negras/os na Universidade, como também compreender as suas opiniões e posicionamentos em relação ao papel das comissões de heteroidentificação no acesso aos cursos de graduação. É composto por 14 questões, fechadas e abertas.

Questionário - Pesquisa "AÇÕES AFIRMATIVAS NO ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO: a atuação das comissões de heteroidentificação étnico-racial"

12. 1) Como você se autodeclara étnico-racialmente? \*

---

13. 2) Você já passou por situações de constrangimentos por conta de sua identidade étnico-racial, ou por suas características fenotípicas? Em caso afirmativo, explique (caso sinta-se confortável) sua(s) experiência(s). \*

---

---

---

---

---

14. 3) Como a Universidade (UFRRJ/UFOP) se organizou para implementar, as políticas de ação afirmativa em seus cursos de Graduação através da Lei 12.711/2012? \*

---

---

---

---

---

15. 4) Entre os anos de 2013.1 e 2017.2, é de seu conhecimento quais os mecanismos institucionais implementados por essa universidade para atender a Lei mencionada anteriormente? \*

**Marcar apenas uma oval.**

Sim

Não

16. Caso tenha respondido sim, explique quais foram.

---

---

---

---

---

17. 5) A partir de qual período, a Universidade (UFRRJ/UFOP) implementou as comissões de heteroidentificação étnico-racial de autodeclaração no sistema de cotas nas políticas de ação afirmativa? \*

---

---

---

---

---

18. 6) A Portaria Normativa Nº 4, de 6 de abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) é de seu conhecimento? \*

**Marcar apenas uma oval.**

Sim

Não

19. 7) Em caso afirmativo, explique um pouco sobre a Portaria mencionada anteriormente

---

---

---

---

---

20. 8) Você participou da constituição e implementação das comissões de heteroidentificação no acesso aos cursos de graduação da Universidade? \*

**Marcar apenas uma oval.**

Sim

Não

21. 9) Em caso afirmativo, explique um pouco qual(is) a(s) qualificação(ões) requeridas para atuação de seus membros e como elas são legitimadas no âmbito da Universidade (UFRRJ/UFOP)?

---

---

---

---

---

22. 10) Explique sobre os procedimentos institucionais das comissões de heteroidentificação e se há disponibilização de apoio logístico para sua atuação. \*

---

---

---

---

---

23. 11) Há registro do quantitativo de candidatos aos cursos de Graduação da Universidade (UFRRJ/UFOP) que foram atendidos por Ações Afirmativas de recorte étnico-racial? Se sim, pode disponibilizar para a pesquisa? \*

---

---

---

---

---

24. 12) Qual o posicionamento da Universidade (UFRRJ/UFOP) em caso de possível recurso de candidatos quanto à decisão das comissões de heteroidentificação? \*

---

---

---

---

---

25. 13) Qual tem sido a atuação da Universidade (UFRRJ/UFOP) em caso de possíveis processos de judicialização dos resultados desses recursos quando desfavoráveis aos candidatos? \*

---

---

---

---

---

26. 14) Houve algum caso de denúncia de burla, ou fraude, no acesso aos cursos de Graduação? Em caso positivo, como a Universidade (UFRRJ/UFOP) atuou? \*

---

---

---

---

---

Agradecemos a sua contribuição.  
Viviane da Silva Almeida

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## ANEXO A

## FORMULÁRIO PARA CANDIDATOS À VAGA DE PRETOS, PARDOS E INDÍGENAS QUE INGRESSAM PELO SISU NA UFRRJ



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ  
Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD

### AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

(Obrigatório para candidatos inscritos na modalidade de reserva de vagas dos autodeclarados pretos, pardos e indígenas)

#### FOTO

Colorida, em fundo branco e com as seguintes dimensões: 5 cm de largura e 7 cm de altura (5x7, tipo passaporte).

Eu, \_\_\_\_\_, documento de identificação civil nº \_\_\_\_\_, órgão expedidor \_\_\_\_\_, e CPF nº \_\_\_\_\_, candidato ao curso \_\_\_\_\_, no câmpus \_\_\_\_\_ declaro-me:

Preto(a)       Pardo(a)       Indígena: \_\_\_\_\_  
(Informar comunidade indígena)

Declaro estar ciente que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, população negra é o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo instituto. Desconsiderando o genótipo, ou seja, minha ascendência negra (pais, avós ou outro familiar), declaro ainda, que os seguintes motivos justificam minha autodeclaração (descreva de forma breve quais motivos levam você a se identificar como preto, pardo ou indígena – Preenchimento obrigatório):

---



---



---



---



---

para fins de enquadramento na Lei 12.711/2012, no Decreto nº 7.824/2012 e na Portaria do MEC nº18/2012.

Eu, abaixo assinado e identificado, **autorizo a gravação de minha imagem e da minha voz** feita pela Comissão de Verificação de Autodeclaração Étnico-racial da UFRRJ para verificação das minhas características fenotípicas (conjunto de características físicas do indivíduo, tais como a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais), de maneira que possa ser conferida a veracidade da informação prestada por mim no ato de inscrição no processo seletivo.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_  
(município)                      (dia)                      (mês)                      (ano)

\_\_\_\_\_  
Assinatura do candidato, quando maior de idade

\_\_\_\_\_  
Assinatura do responsável (candidato menor de 18 anos)



**Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ**  
**Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD**

**COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO DE AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO-RACIAL DA UFRRJ**

<b>Nome:</b>			
<b>Curso:</b>		<b>Câmpus:</b>	

<b>Possui irmão gêmeo participante deste processo seletivo?</b>		<b>Sim</b>		<b>Não</b>
<b>Se positivo, informe:</b>	<b>Nome:</b>			
<b>Curso:</b>		<b>Câmpus:</b>		

**PARECER INDIVIDUAL**

Assinatura

Membro 1: [ ] Favorável	[ ] Desfavorável	_____
Membro 2: [ ] Favorável	[ ] Desfavorável	_____
Membro 3: [ ] Favorável	[ ] Desfavorável	_____
Membro 4: [ ] Favorável	[ ] Desfavorável	_____
Membro 5: [ ] Favorável	[ ] Desfavorável	_____

**PARECER DA COMISSÃO (maioria dos membros)**

[ ] Autodeclaração **deferida**, considerando que o candidato apresenta aspectos fenotípicos visíveis de uma pessoa negra - pretos e pardos.

[ ] Autodeclaração **indeferida**, considerando que o candidato não apresenta aspectos fenotípicos visíveis (conjunto de características físicas do indivíduo, tais como a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais) de uma pessoa negra (pretos e pardos), conforme previsto em edital.

[ ] Autodeclaração **deferida**, considerando a comprovação de pertencimento à comunidade indígena declarada.

[ ] Autodeclaração **indeferida**, considerando que o candidato não comprovou o pertencimento à comunidade indígena declarada, conforme previsto em edital.

UFRRJ, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_





## ANEXO C

FORMULÁRIO DESTINADO À COMISSÃO DE HETERODITENFICAÇÃO –  
UFOP

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO



PARECER DA COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO – COTA PARA NEGROS  
PROCESSO SELETIVO SISU/UFOP: 2019/2  
PROCESSO SELETIVO DOS CURSOS DE LETRAS: 2019/2

## IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A):

Nome: \_\_\_\_\_

Matrícula provisória: **19.2.** \_\_\_\_\_ Reserva de vaga: ( ) L2 ( ) L6 ( ) L10 ( ) L14

Data da entrevista: ( ) 29/06/2019 ( ) 20/07/2019 ( ) 10/08/2019 ( ) 24/08/2019

## CRITÉRIOS PARA VALIDAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

A validação da condição étnico-racial afirmada pelo(a) candidato(a) é realizada com base em avaliação fenotípica e no histórico social e cultural declarado na autodeclaração étnico-racial justificada.

Entendem-se por fenótipo as características físicas visíveis do(a) candidato(a), predominantemente, a cor da pele, a textura do cabelo e o formato do rosto, etc., que combinadas ou não, permitam que o(a) mesmo(a) seja reconhecido(a) socialmente ou não como uma pessoa negra, de cor preta, ou como uma pessoa negra, de cor parda. A ascendência não é considerada, em nenhuma hipótese.

## PARECER:

Validação da autodeclaração étnico-racial. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Invalidação da autodeclaração étnico-racial. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## OBSERVAÇÕES

- O(a) candidato(a) não permitiu a gravação da entrevista.
- O(a) candidato(a) não relatou seu histórico social e cultural, no campo de justificativa do formulário de autodeclaração étnico-racial justificada.
- \_\_\_\_\_

## ASSINATURAS DOS MEMBROS DA COMISSÃO

\_\_\_\_\_  
Siape/Matrícula \_\_\_\_\_ Siape/Matrícula \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Siape/Matrícula \_\_\_\_\_ Siape/Matrícula \_\_\_\_\_