

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

PAULO HENRIQUE SANTOS PEREIRA

**SOB A PELE: O PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA GRADUAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

VARGINHA-MG

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

PAULO HENRIQUE SANTOS PEREIRA

**SOB A PELE: O PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA GRADUAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza

VARGINHA-MG

2023

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca Campus Varginha

Santos Pereira , Paulo Henrique .

Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da
Universidade Federal de Alfenas / Paulo Henrique Santos Pereira . -
Varginha, MG, 2023.

101 f. : il. -

Orientador(a): Jackson Wilke da Cruz Souza .

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade
Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2023.

Bibliografia.

1. Heteroidentificação. 2. Ações afirmativas. 3. Universidades. 4. Cotas .
5. Negro. I. Souza , Jackson Wilke da Cruz, orient. II. Título.

Ficha gerada automaticamente com dados fornecidos pelo autor.

PAULO HENRIQUE SANTOS PEREIRA

**TÍTULO: SOB A PELE: O PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA GRADUAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas.

Área de concentração: Administração Pública.

Aprovada em: 17 de maio de 2023

Prof. Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Geovânia Lúcia dos Santos
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Marco Antônio Costa da Silva
Instituição: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Vinícius de Souza Moreira
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por **Geovania Lúcia dos Santos, Professor do Magistério Superior**, em 18/05/2023, às 14:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marco Antonio Costa da Silva, Usuário Externo**, em 18/05/2023, às 16:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vinicius de Souza Moreira, Professor do Magistério Superior**, em 19/05/2023, às 19:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jackson Wilke da Cruz Souza, Usuário Externo**, em 21/05/2023, às 20:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0995980** e o código CRC **E5DC834A**.

Ao mestre Paulo Scott, de “Marrom e Amarelo”.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL pela valorosa acolhida.

Aos meus queridos (as) Professores (as) pelas inesquecíveis lições.

À coordenadoria do PROFIAP pela paciência e confiança.

À bibliotecária – Documentalista, Patrícia C. da Silva, em nome de quem agradeço a todos (as) servidores da UNIFAL que trabalham verdadeiramente pela excelência da Instituição.

Aos amigos (as) e colegas de curso: “Yo... ya no soy yo”.

Aos amigos e Professores, Nairo José Borges e Fernando Miramontes Forattini, pela interlocução, sem custas e honorários, repletas de filô e cafezin hehehehe

Ao Núcleo de Consciência Negra de Alfenas (NCNA), pelo convívio e amizade.

Aos nossos ancestrais que tiveram sua dignidade negada.

Aos meus pais, Geté (in memoriam) e Irene, que me deram a vida e Alfenas.

À minha companheira Cláudia, que me deu Dan, Tato, Pepê (e Cunhã), sempre amorosos, apesar de meus incontáveis: “agora não, agora não...”.

À Prof.^a Dra. Geovânia Lúcia dos Santos, ao Prof. Dr. Marco Antônio Costa da Silva e ao Prof. Dr. Vinicius de Souza Moreira, pela participação e auxílio profícuo contribuindo positivamente para a finalização deste trabalho.

Ao meu orientador, Professor Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza, por ver o que era esta pesquisa e o que podia ser e construir, com críticas, generosidade e paciência constante, a ponte sobre essa lacuna.

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

A todos, todas e todes, meu muito obrigado!

E então me senti pronto pra dar mostra parcial dos fantasmas que ocupavam meus pensamentos, fantasmas que foram também as vezes em que me senti constrangido por ser quem eu era, educado sob a ideia de ser duma família negra, ideia que virou minha identidade, e moldado num fenótipo brutalmente destoante daquela identidade, dois fatores que, combinados, me expulsaram pra sempre das generalizações do jogo esse é preto esse é branco, me dando um imenso não lugar pra gerenciar

(SCOTT, 2019, p. 14-15).

RESUMO

A presente dissertação busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: de que forma as bancas de heteroidentificação podem ser entendidas e confirmadas como medida efetiva para a aferição da autodeclaração de candidatos (as) negros (as) junto à Universidade Federal de Alfenas UNIFAL- MG em seus três campi: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas? O trabalho teve como objeto o processo de heteroidentificação para o ingresso de pretos (as) e pardos (as) nos cursos de graduação da instituição. Como objetivo geral, a pesquisa busca analisar os procedimentos da Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE) no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012. Trata-se de um estudo com abordagem qualitativa, reflexiva, documental e bibliográfica, com coleta de dados junto à referida instituição. A partir dessas escolhas metodológicas, os objetivos específicos foram examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação e a adoção do critério fenotípico em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior. Sob a perspectiva da Administração Pública, é imperioso que o processo de heteroidentificação seja objetivo e transparente quando de sua verificação, disponibilizando informações suficientes para o exercício do controle social em suas decisões. Para alcançar os objetivos da pesquisa foram necessários dois estágios para os trabalhos, cujos métodos foram, no primeiro, as fontes internas, em especial ao Relatório Semestral (2º semestre de 2020), franqueado pela Ouvidoria da universidade, além de dados institucionais entregues pela UNIFAL-MG. No segundo, uma análise exploratória dos seguintes dados: (i) legislação interna; (ii) convocação e publicização das informações (iii) processo de divulgação de cotas com critérios raça-cor pela universidade. Os resultados indicam uma tendência convergente quanto à adoção do procedimento de heteroidentificação e a ocupação de vagas a partir da PAA's. Como resultado, pode-se notar a expressiva diminuição de entrevistas, de recursos e igualmente de denúncias de supostas fraudes. Além disso, os dados demonstram que o número de matrículas indeferidas diminuiu exponencialmente, pois, se no início da contagem, em 2018, o percentual de indeferimentos era de 52%, no segundo semestre de 2020 esse número já havia diminuído de forma considerável para 11%. Os dados revelam, ainda, que a regulamentação e o desempenho dos trabalhos da comissão de verificação foram capazes de corrigir o fluxo de candidatos (as) que ingressam pelo sistema de cotas na UNIFAL-MG. Por fim, o trabalho apresenta algumas reflexões acerca das consequências sociais e políticas provocadas pela heteroidentificação na UNIFAL-MG e o que ainda pode ser realizado para expandir esses resultados, sobretudo, como importante procedimento para desconstruir o quadro de exclusão racial e contribuir para que estudantes negros (as) assumam o protagonismo de seu futuro em uma sociedade, infelizmente, ainda escravista, como a brasileira.

Palavras-chave: Heteroidentificação; ações afirmativas; universidades; cotas; negro.

ABSTRACT

This study aimed to answer the following research question: how can hetero-identification commission be understood and confirmed as an effective way for the measurement of self-declaration of blacks at the Federal University of Alfenas UNIFAL-MG in its three campuses: Alfenas, Varginha and Poços de Caldas? The object of the work was the process of hetero-identification for the admission of blacks and browns in the institution's undergraduate courses. As a general objective, the research seeks to analyze the procedures of the Commission for the Veracity of Self-Declaration (CAVANE) in achieving its legal and social purposes in accordance with Federal Law No. 12,711/2012. This is a study with a qualitative, reflective, documental and bibliographical approach, with data collection at the aforementioned institution. From these methodological choices, the specific objectives were to examine the administrative organization of UNIFAL-MG regarding the implementation of the hetero-identification commission and the adoption of the phenotypic criterion in its search for the effectiveness of racial quotas in higher education. From the Public Administration perspective, it is imperative that the hetero-identification process be objective and transparent when it is verified, providing sufficient information for the exercise of social control in its decisions. In order to achieve the research objectives, two stages were necessary for the work, whose methods were, in the first, the internal sources, in particular the Semiannual Report (2nd semester of 2020), franchised by the university's Ombudsman, in addition to institutional data delivered by UNIFAL -MG. In the second, an exploratory analysis of the following data: (i) internal legislation; (ii) call and publication of information (iii) process of disclosure of quotas with race-color criteria by the university. The results indicate a converging tendency regarding the adoption of the hetero-identification procedure and the occupation of vacancies based on the PAA's. As a result, a significant decrease in interviews, appeals and also reports of alleged fraud can be noted. In addition, the data show that the number of rejected enrollments has decreased exponentially, since, if at the beginning of the count, in 2018, the percentage of rejections was 52%, in the second half of 2020 this number had already decreased considerably to 11 %. The data also reveal that the regulation and performance of the work of the verification committee were able to correct the flow of candidates who entered UNIFAL-MG through the quota system. Finally, the study presents some reflections about the social and political consequences caused by hetero-identification at UNIFAL-MG and what can still be done to expand these results, above all, as an important procedure to deconstruct the framework of racial exclusion and to contribute that black students assume the role of their future in a society, unfortunately, still based on slavery, like the Brazilian one.

Keywords: hetero identification; affirmative action; universities; quotas; black.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resumo da análise da Lei de Cotas na UNIFAL-MG no período 2012-2021.....	30
Figura 2 - Distribuição do número de vagas reservadas nas IFEs, conforme Lei nº 12.711/20	38
Figura 3 - Distribuição de vagas reservadas nas IFES, em Minas Gerais, conforme Lei nº 12.711/2012.	39
Figura 4 - Gráfico do ingresso de estudantes autodeclarados pretos 2009-2020.	40
Figura 5 - Reportagem da Revista Veja sobre o caso das cotas da UNB	45
Figura 6 - Percurso dos Procedimentos de atuação da CAVANE.....	60
Figura 7 - Resultados de heteroidentificação e ocupação de vagas na UNIFAL-MG.	66
Figura 8 - Relação de candidatos (as) por semestre letivo.	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Ações internas de capacitação realizadas.....	63
Tabela 2 - Relação de entrevistas e recursos por semestre letivo.....	68
Tabela 3 - Manifestações recebidas pela Ouvidoria da UNIFAL-MG sobre cotas, por número de denúncias, quantidade de nomes e cursos – de 2012 a 2017.....	69
Tabela 4 - Manifestações recebidas pela Ouvidoria da UNIFAL-MG sobre cotas, por número de denúncias, quantidade de nomes e cursos – de 2012 a 2020.	70

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais documentos coletados.....	25
Quadro 2 - Condições atuais de implementações.....	78
Quadro 3 - Condições de implementação.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAVANE	Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração
CEAJ	Comissão Especial para a Análise e Julgamento
CEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CERD	Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
CONSUNI	Conselho Universitário
DEM	Partido Democrata
DIPS	Diretoria de Processos Seletivos
DRGCA	Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IFPA	Instituto Federal do Pará
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério da Educação
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAA	Políticas de Ação Afirmativa
PcD	Pessoa com Deficiência
REUNI	Reestruturação e expansão das Universidades Federais
SEI	Serviço Eletrônico de Informação
STF	Supremo Tribunal Federal
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UNB	Universidade de Brasília
UNIFAL	Universidade Federal de Alfenas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	PERGUNTA DE PESQUISA	18
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
4	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	27
4.1	O SURGIMENTO DAS COTAS RACIAIS NO BRASIL	32
4.2	PANORAMA DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS NA UNIFAL-MG.....	38
4.3	QUEM É NEGRO NO BRASIL?	42
5	SOB A PELE DA CAVANE	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.48
6	RESULTADOS.....	64
6.1	ANÁLISE DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA.....	64
6.2	ANÁLISE DA OCUPAÇÃO DAS VAGAS	65
6.3	ANÁLISE DO RESULTADO DAS BANCAS.....	68
6.4	ANÁLISE DO RELATÓRIO SEMESTRAL DA OUVIDORIA DA UNIFAL-MG.....	69
6.5	IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO.....	71
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	73
	REFERÊNCIAS	80
	ANEXOS	87
	APÊNDICE.....	94

1 INTRODUÇÃO

“Tuas escolas são templos abençoados por Deus, nelas estudam, aprendem os jovens filhos teus” (CARVALHO,1978). Essa não é a descrição da famosa Escola de Atenas, na Grécia Antiga; essa é a terceira quadra do hino da cidade de Alfenas, berço da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). Para além da provocação dos signos, significantes e significados da canção, a verdade é que pouco se sabe (ou pouco se estuda) sobre os processos e procedimentos internos da universidade quanto ao pleito dos jovens que não alcançaram vagas de ensino ao longo de mais de um século de existência da Instituição. Pode-se argumentar que essa tradição, felizmente, entrou em declínio; que a Instituição vive outro século, outro milênio e que seus *campi* evidenciam o fato de que as mudanças alcançaram as classes trabalhadoras no início do século XXI.

Conforme já exposto no resumo, busco responder à seguinte pergunta de pesquisa: de que forma as bancas de heteroidentificação podem ser entendidas e confirmadas como medida efetiva para a aferição da autodeclaração de candidatos (as) negros (as) junto à Universidade Federal de Alfenas UNIFAL- MG em seus três campi: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas? Como será possível observar ao longo do trabalho, o objeto de discussão desta dissertação se refere ao processo de implementação das bancas de heteroidentificação para o ingresso de pretos (as) e pardos (as) nos cursos de graduação da UNIFAL – MG em seus três campi: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas. Como objetivo geral, busquei analisar os procedimentos da CAVANE no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012. No que se refere aos objetivos específicos, busco:

- a) Examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas no processo seletivo de cursos graduação;
- b) Compreender as perspectivas da adoção do critério fenotípico pela comissão de heteroidentificação em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior.

Nesse sentido, procurei aprofundamento no histórico e nas ações da universidade quanto a tema tão importante, não só para comunidade acadêmica, mas igualmente para a sociedade brasileira, em especial, frente à constante reação conservadora que, na lição de Carneiro (2011), busca:

deter esse processo (de avanços alcançados no reconhecimento da problemática da desigualdade racial) e, sobretudo, restabelecer os velhos mitos que nos levaram à situação atual. São “neogilbertofreyreanos” que entram em ação em um novo tipo de ativismo sobre a questão racial (CARNEIRO, 2011, p. 32-33).

Indiscutivelmente, e em que pese a palavra universidade indicar seu caráter universal, no Brasil, o ensino superior sempre teve objetivos sociais bem definidos e limitantes, sobretudo, para a população negra socioeconomicamente vulnerável. Trata-se de um espaço de conhecimento e poder, portanto, privilegiado. Um espaço que historicamente é dominado por uma supremacia branca e pelo cerceamento do direito dessa população à educação. Em outras palavras, e conforme nos ensina Nascimento (1978, p. 95) “as populações afro-brasileiras são tangidas para longe do chão universitário como gado leproso”.

Meu interesse por esse recorte temático advém das experiências que tive quando, ao concluir a graduação em Direito, em 2010, dediquei parte de meu trabalho de monografia ao ainda projeto de lei, à época, já conhecido como “Lei de Cotas”. Em meio a todos os debates que ocorriam na sociedade brasileira do início da década passada, meu interesse estava na dicotomia epistêmica, enfatizada pelos partidários do “sim” e os do “não” quanto à aprovação do ainda projeto de lei. Quando concluí meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), intitulado Cotas Raciais nas Universidades: o desencontro de duas razões (PEREIRA, 2010), compreendi que, apesar de pardo, me entendia negro. Nessa trajetória, busquei aprofundar meus estudos sobre as relações étnico-raciais e, após alguns anos acompanhando a vigência da Lei nº 12.711/2012, fui contemplado pelo Instituto Rio Branco¹ com uma bolsa prêmio de vocação à carreira diplomática para candidatos afrodescendentes. Essa experiência, junto a outros bolsistas autodeclarados pardos, transformou meu olhar para quem eu era, para quem eu sou e para quem ainda se entende em permanente construção. Sobre esse processo de identidade, Souza (1983):

¹ O Instituto Rio Branco realiza, desde 2002, o Programa de Ação Afirmativa (PAA) - Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia. O referido programa é iniciativa pioneira do Itamaraty e tem por objetivo ampliar as condições de ingresso de brasileiros pretos ou pardos na carreira de diplomata, ampliando a diversidade do Serviço Exterior Brasileiro.

Ser negro é, [...] tomar consciência do processo ideológico que, através de um discurso mítico acerca de si, engendra uma estrutura de desconhecimento que o aprisiona numa imagem alienada, na qual se reconhece. Ser negro é tomar posse desta consciência e criar uma nova consciência que assegure o respeito às diferenças e que reafirme dignidade alheia a qualquer nível de exploração (SOUZA, 1983, p. 77).

Ao ingressar no programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, mestrado em Administração Pública na UNIFAL-MG, as questões que foram apresentadas acima e as que surgiram ao longo desta pesquisa foram decisivas na escolha do objeto, sobretudo, após profícuo diálogo com o Professor Doutor Jackson Wilke da Cruz Souza, orientador deste trabalho. Primeiro, e conforme afirma Cortez (2022), os avanços no que se refere ao acesso ao ensino superior são tributários da implementação das ações afirmativas que visam combater as desigualdades históricas e persistentes em nossa sociedade. Segundo, porque é preciso esforço coletivo, mesmo em um país em que 56% da população declara-se preta ou parda, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), para entender as razões de tal política pública ter sido recebida com tanto estranhamento, polêmicas e não pouca aversão por parte da população e em diferentes esferas sociais.

Universidades públicas se tornaram o palco da lei de cotas para negros (a saber, pretos e pardos) e indígenas, e com a UNIFAL-MG parece não ter sido diferente. Conforme já afirmado, o tema de discussão e de análise da presente pesquisa é o processo de atuação e dinâmicas da comissão de heteroidentificação que, baseado na autodeclaração dos candidatos (as), busca minimizar a desigualdade de acesso para o ingresso de cotistas na instituição.

A questão da autodeclaração étnico-racial responsável pelo ingresso de milhares de candidatos (as) nos cursos de graduação país afora, seja no âmbito da Lei nº 12.711/2012, seja no da Lei nº 13.409/2016², parece não ter movimentado declarações oficiais da UNIFAL – MG até o ano de 2020, ano em que é publicada no sítio da instituição uma nota oficial de repúdio a qualquer fraude ou tentativa de fraude contra o sistema de cotas. Na ocasião a universidade reafirmou seu compromisso com a reserva de vagas, em observância às leis para inclusão de pessoas com deficiência, pessoas de baixa renda, pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas.

Em meio as mais variadas notícias de fraude no ingresso de alunos (as) cotistas, a UNIFAL – MG se reserva a afirmar em nota que já havia implementado a Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE), bem como já instaurado mais de 100 processos

² Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

administrativos para apurar denúncias de supostas fraudes de discentes. No entanto, e sem dar mais detalhes acerca do andamento desses processos, a universidade termina a nota ressaltando que:

busca, por meio de núcleos específicos, elaborar e implementar políticas de acesso e permanência no ensino superior, e que incentiva os discentes e os servidores a utilizarem o sistema de Ouvidoria para realização de denúncias, reclamações, solicitação de providências e sugestões (UNIFAL-MG, 2020).

Dado esse papel proeminente da instituição, a UNIFAL-MG parece ter se afastado do imobilismo de alguns gestores no que se refere à falta de tomada de decisão em implementar comissões de averiguação da autodeclaração, “uma das facetas do racismo institucional que vigora em muitas universidades brasileiras” (NUNES, 2018, p.106). Conforme será visto, esse espectro do racismo institucional não se apresenta por completo, revelando-se, na maioria das vezes, de forma muito sutil, quase sempre por meio de argumentos que vigoram a partir da condescendência de atores institucionais que contribuem de variadas formas com permanência das tentativas de fraudes contra a política pública de cotas.

2 PERGUNTA DE PESQUISA

Esta dissertação tem como pano de fundo a Lei Federal nº 12.711/2012, popularmente conhecida como lei de cotas, bem como aos desdobramentos de sua implementação na referida instituição de Ensino Superior. A norma foi sancionada na vigência do primeiro governo da Presidenta Dilma Rousseff, e destinada à população com renda de até 1,5 salário-mínimo por pessoa da família (BRASIL, 2012). Com o objetivo de contribuir para a diminuição da exclusão educacional de negros e indígenas, bem como aumentar a presença de estudantes de escolas pública nas universidades, as Políticas de Ação Afirmativa (PAA) foram objeto de questionamentos e de severas críticas.

Telles (2003) já afirmava que a diversidade de contemplados por políticas públicas, quando confrontada com tal polêmica, joga luz no fato de que, mesmo com alguns avanços, permanece presente a sutileza do racismo à brasileira. De fato, ainda hoje, mesmo após duas décadas de implementação de cotas raciais, com seu avanço comprovado na sociedade, em qualquer debate contemporâneo acerca de sua adoção e/ou manutenção constata-se que:

continua intensa a discussão sobre os motivos de se estabelecer cotas raciais para ingresso em universidades públicas. Um dos questionamentos mais frequentes é: por que designar uma parcela das vagas especificamente para pessoas negras, se o Brasil é um país profundamente miscigenado, onde pretos e pardos representam a maioria da população (56,8%), de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)? (ALVES, 2021, p. 18).

Vê-se que a supremacia branca estabeleceu formas de dominação racial extremamente sutis, eclipsando a realidade de um racismo violento e destrutivo na sociedade brasileira. Nesse sentido, merece destaque o fato de que a referida Lei não regulou a forma como deveria se dar a verificação da condição dos (as) autodeclarado (as), exigindo apenas o preenchimento de uma autodeclaração com a informação da cor e/ou raça do candidato (a), ao contrário dos critérios de origem escolar e renda, com previsão expressa pela comprovação documental. Como veremos, essa lacuna legislativa foi crucial para o questionamento da implementação de tais políticas em instituições de ensino e órgãos de estado, que foram alvos de denúncias de supostas fraudes por parte de não-negros que buscam valer-se das vagas ofertadas, seja por meio de falsas declarações, seja por meio de outros expedientes, conforme retratado por inúmeras publicações científicas, matérias jornalísticas, processos administrativos e judiciais. Logo, a estratégia de combate às desigualdades de oportunidades educacionais por meio da lei de cotas voltou a marcar os debates sobre as relações raciais no Brasil.

Esse quadro levantou dúvidas quanto aos critérios a serem adotados no que se refere à escolha dos candidatos e candidatas a ocuparem as reservas de vagas pelas cotas raciais, levando instituições e/ou autoridades a buscar outras formas de análise e aplicação de diferentes mecanismos de avaliação de ingresso. Se é verdade que a referida PAA, com critérios raciais, apresenta-se como resposta histórica às desigualdades de um país plurirracial como o Brasil, é igualmente verdade que as estruturas normativas na implementação desse tipo de política pública têm recebido arremedos legislativos, quando não, medidas consideradas como meros paliativos.

Não surpreende que as ações afirmativas com recorte racial tivessem sido ameaçadas judicialmente pelo Partido Democrata (DEM), atual União Brasil, que, manejando uma ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), questionou que os critérios adotados pela Universidade de Brasília (UnB), sob a acusação de ferir preceito fundamental da Constituição Federal, qual seja, da igualdade (PIRES, 2013). Assim, em 2012, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou procedente, a partir daquela ADPF, a adoção de critérios raciais para ingresso nas universidades brasileiras. Tal decisão teve efeito vinculante para demais órgãos da administração pública.

Nesse sentido, importa destacar que o ano de 2012 foi crucial não só pela sanção da lei de cotas, mas igualmente pela declaração da constitucionalidade dessa modalidade de PPA pelo STF. A improcedência da ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186/2012, proposta pelo Partido DEM, apenas abriria os debates técnicos acerca da legalidade na utilização desse tipo de medida compensatória. *In verbis*, o voto do ministro Ricardo Lewandowski foi prolatado nos termos:

Isso posto, considerando, em especial, que as políticas de ação afirmativa adotadas pela Universidade de Brasília (i) têm como objetivo estabelecer um ambiente acadêmico plural e diversificado, superando distorções sociais historicamente consolidadas, (ii) revelam proporcionalidade e a razoabilidade no concernente aos meios empregados e aos fins perseguidos, (iii) são transitórias e preveem a revisão periódica de seus resultados, e (iv) empregam métodos seletivos eficazes e compatíveis com o princípio da dignidade humana, julgo improcedente esta ADPF (STF, 2012).

Convém destacar que, para o desenvolvimento dessa pesquisa, realizei uma revisão de literatura sobre a produção acadêmica acerca da heteroidentificação. Nesse sentido, o livro *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*, lançado em 2018, apresenta experiências utilizadas por diversas comissões de heteroidentificação em instituições do país. Um dos estudos publicados foi o da autora Vaz (2018), no qual são analisadas algumas

questões fundamentais uma vez reconhecida a necessidade de controle da política pública de cotas raciais:

Quem: No que se refere aos sujeitos envolvidos;

Como: Diz respeito aos métodos e procedimentos a serem observados na tarefa de fiscalização;

Quando: No que se refere à tempestividade da verificação da autodeclaração.

A pesquisadora conclui afirmando que o ponto mais crítico do conjunto de legislação vigente sobre o tema é a ausência de elementos que efetivamente garantam a publicidade e o controle social do procedimento de heteroidentificação. Outro aspecto que merece destaque, segundo a perspectiva da autora, e que fica evidente durante a discussão em seu artigo, é de que:

o que se tem verificado, na prática, são restrições infundadas ao acesso a informações essenciais para a concretização do controle social. A começar pela já comentada limitação de acesso aos nomes dos membros da comissão, salvo sob requerimento de órgãos internos e externos de controle, o que impede eventual impugnação pelos cidadãos (VAZ, 2018, p. 76).

Este trabalho foi escrito durante os anos de 2021/2022, período de graves ataques contra a ordem democrática no Brasil e no mundo, sobretudo após o golpe parlamentar contra o governo da presidente Dilma Rousseff, culminando nas graves violações de direitos fundamentais no governo de Jair Messias Bolsonaro. É notório que [...] até 2013 tudo aparentava ir de vento em poupa, com a inclusão social e a democracia parecendo irreversíveis. O mesmo ocorria em muitos países – os Estados Unidos tinham, inclusive, um presidente negro (RIBEIRO, 2018, p.11). Contudo, com a derrota dos progressistas/antirracistas e a chegada ao poder da extrema direita racista legitimou, para grande parte da sociedade, a aceitação de discursos de ódio e de exclusão. Nesse cenário retrógrado, para dizer o mínimo, a importância do debate acerca do aperfeiçoamento da implantação de políticas públicas é essencial para a defesa do estado democrático de direito, com a prevalência da igualdade, da paz social e do bem comum, sobretudo, se pensarmos que “...o sistema educacional de fato quer inspirar as pessoas a viver com mais abundância, a aprender a iniciar com a condição que têm e tornar a vida melhor [...] (WOODSON, 2021, p. 27).

Da mesma forma, no ano de 2022, o Congresso Nacional deveria ter apresentado um novo marco para o debate, pois, conforme dispositivo programático previsto na própria Lei Federal nº 12.711/2012, ao completar dez anos de sua vigência, a norma incumbia aos

parlamentares a missão de avaliar os resultados da referida PAA, em especial, quanto ao debate em favor de possíveis mudanças com o aperfeiçoamento da legislação; porém, nada disso ocorreu.

Pode-se afirmar que desde o início dos trabalhos legislativos, uns dos grandes desafios impostos ao parlamento federal foi o conceito de *autodeclaração*. Em que pese a defesa do legislador, em comunhão com o entendimento dos movimentos e coletivos negros quanto à aplicação e a utilização da autodeclaração como importante mecanismo de reflexão identitária, ambos foram rapidamente surpreendidos pelas condutas fraudulentas de não-negros que almejam sobressair-se, impedindo que os objetivos da política de cotas com critério racial sejam efetivamente alcançados, pois:

O racismo não dormita, uma das formas construídas para deslegitimar o caráter emancipatório e democrático das políticas de ações afirmativas na sua modalidade de cotas tem sido as tentativas de burlar uma ação política e acadêmica tão séria (JESUS, 2021, p. 13-14).

Frente à chamada ausência de atuação do Poder Legislativo, o Poder Judiciário, ainda que sob acusações de ativismo judicial, proferiu decisão por meio do voto do Ministro Ricardo Lewandowski na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 186/2012, firmando o entendimento de que é legítima a utilização de métodos de heteroidentificação, como uso de fotografias e entrevistas na fase imediatamente posterior à autodeclaração, conforme voto do ministro Ricardo Lewandowski:

Tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem, o tanto quanto possível, os critérios acima explicitados e jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos, são, a meu ver, plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional (STF, 2012).

Da mesma forma, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) formulou decreto a partir do parágrafo único do Art. 2º da Lei nº. 12.990/2014, eliminado dos concursos candidatos e candidatas que utilizassem falsas declarações, com a perda do benefício, sempre que assegurados o contraditório e a ampla defesa:

Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (BRASIL, 2014).

Considerando a pergunta de pesquisa, na primeira seção apresentei a introdução, com o problema de pesquisa. Na sequência foram apresentados os objetivos do estudo. Dando

prosseguimento, apresentei o material e a metodologia, com destaque para os aspectos metodológicos relacionados às fontes internas da pesquisa, bem como o percurso da análise exploratória dos dados disponibilizados pela instituição. Ato contínuo, reforço o surgimento e a importância do processo de heteroidentificação no âmbito da UNIFAL - MG enfatizando aspectos que se mostram importantes a partir da revisão de literatura e do levantamento dos documentos. De forma concomitante é apresentada a análise do processo de heteroidentificação na UNIFAL-MG, de onde, espera-se, poderão surgir proposições que contribuam com o aperfeiçoamento do sistema.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A delimitação do processo de heteroidentificação na política de cotas raciais para ingresso nos cursos de graduação da UNIFAL-MG, estabelecida, entre outras, pela Resolução nº 14/2019, do Conselho Universitário (CONSUNI) será relatada nesta seção sob o enfoque metodológico que, de acordo com Godoy (1995), considera a pesquisa qualitativa como entre as possibilidades de se estudar eventos que envolvam os seres humanos em suas relações sociais e em diversos locais. Nesse sentido, e considerando a pergunta de pesquisa, o estudo tem enfoque qualitativo, com análise documental, o principal procedimento metodológico que utilizei para a compreensão das dinâmicas e do arcabouço normativo na implementação das bancas de heteroidentificação na UNIFAL-MG. No que se refere ao objeto da pesquisa, qual seja, o processo de heteroidentificação, temos ainda uma pesquisa descritiva.

Para alcançar os objetivos desta pesquisa, foram necessários dois estágios. No primeiro, deu-se importância às fontes internas, em especial ao Relatório Semestral (2º semestre de 2020), franqueado pela Ouvidoria da universidade, que é fonte de informação e suporte à Reitoria, além de dados institucionais entregues pela UNIFAL-MG. No segundo momento, uma abordagem qualitativa exploratória-reflexiva, com coleta de dados junto aos três campi da instituição, com uma análise exploratória dos seguintes dados: a) legislação interna; b) convocação e publicização das informações; c) processo de divulgação de cotas com critérios raça-cor pela universidade.

Na sequência, e para sustentar as análises e debates realizadas neste trabalho, considerei um amplo acervo de estudos e pesquisas acerca do tema. Para tanto, foram utilizados como bases de pesquisa a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da UNIFAL-MG (BDTD/UNIFAL-MG), o repositório Scielo, o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), o catálogo de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a plataforma de artigos acadêmicos do Google Acadêmico. O estudo desse último, considerando a palavra-chave *heteroidentificação* com recorte temporal 2018 - 2022, permite observar a relevância da pergunta desta pesquisa, sua reflexão acerca dos resultados parciais do estudo, seus desafios, riscos e oportunidades na implementação das comissões, sempre a partir de uma análise comparativa entre os avanços e os retrocessos.

A análise aqui abordada destaca as mais recentes resoluções internas enquanto aparato jurídico de importância no que se refere ao processo de heteroidentificação na UNIFAL-MG. Em linhas gerais, as dinâmicas e os procedimentos propõem uma sequência de atos que

encontram correlação com a Lei federal nº 12.711/2012. Assim, equacionar as análises a partir de atos administrativos da universidade requer atenção com a metodologia e com as interpretações na busca por sentidos.

Nesse ponto esclareço quais critérios foram utilizados para a leitura das obras de referência. O trabalho de Vaz (2022), com exposição das restrições que marcaram e que foram impostas aos indivíduos negros no país, sobretudo, no que se refere ao acesso à educação formal, delineiam os contornos do racismo e a resistência jurídica de reconhecê-lo como um dos principais entraves para a diminuição das desigualdades. O referido estudo contribuiu, ainda, com reflexões acerca do aprimoramento das cotas raciais e dos mecanismos de controle para a garantia da eficácia dessa importante ação afirmativa. Por sua vez, os estudos de Rodrigues (2022), a partir de seu estudo sobre a fraude, foi importante para iluminar a abordagem a ser feita acerca do processo de heteroidentificação como um conjunto de técnicas discursivo-corporais. Os trabalhos de Jesus (2021), Freitas (2021) favoreceram as reflexões sobre a autodeclaração e a heteroidentificação como procedimentos complementares. O estudo de Freitas (2021) ainda sugere que as comissões de heteroidentificação podem ser vistas como uma espécie de “filho que ninguém quer”, sobretudo, se não estabelecida como um processo estruturado e de relevância social. Vaz (2018) e Devulsky (2021) contribuíram no sentido de traçarem um diagnóstico acerca do colorismo que marca nossa sociedade, destacando que a distinção entre negros claros e retintos, estratifica os negros a partir de um olhar forjado pela supremacia branca. A dissertação de Barbosa (2022) apresentou um estudo de caso junto à UNIFAL-MG, com descrição do processo de mudanças na estrutura normativa da instituição com a criação de comissões de heteroidentificação, bem como a descrição das atividades, a definição de regras e critérios a serem seguidos de acordo com a realidade local e regional. Lima e Campos (2020) foram importantes para problematizar as dinâmicas dos processos de heteroidentificação, sobretudo as que têm escapado do foco analítico da maioria dos trabalhos acadêmicos, como as barreiras de raça e gênero e seus efeitos desiguais. Na sequência, detalho o caminho jurídico utilizado pela UNIFAL-MG.

No Quadro 1 é possível observar que todo o sistema de implementação de cotas raciais, e conseqüentemente de verificação da autodeclaração por meio do processo de heteroidentificação, está alicerçado em apenas uma lei, qual seja, a Lei federal nº 12.711/2012. Interessante observar que a exclusividade dessa lei utilizada pela instituição não representa, *a priori*, ausência de força e/ou legitimidade para o regular desenvolvimento da referida PAA's. Tal como acontece em outros programas e/ou políticas públicas de longo alcance e relevância

social, o arcabouço legal abreviado ou concentrado pode ser um aliado para os implementadores da política pública que, em muitas situações são barrados pelo caráter esparso do sistema de regras jurídicas.

Em suma, no Quadro 1 apresentam-se os principais documentos coletados no período apontado, qual seja, entre os anos de 2012 a 2022:

Quadro 1- Principais documentos coletados.

(continua).

ATO	REFERÊNCIA	DESCRIÇÃO
Lei	12.711/2012	Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.
Edital	135/2022	Processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação presenciais da UNIFAL-MG, por meio do sistema de seleção unificada (SISU) – 2ª edição/2022.
Edital	220/2022	Processo seletivo para acesso aos cursos presenciais de graduação da UFMG em 2022 pelos candidatos selecionados por meio do SISU com base no resultado do ENEM.
Edital	08/2021	Processo seletivo para ingresso nos cursos presenciais de graduação no primeiro semestre de 2022 da UFV.
Resolução	14/2019	Altera Res. 55/2018: processo administrativo e procedimentos de análise e julgamento de denúncia de fraude.
Resolução	15/2020	Autoriza a utilização de ferramentas de mediação tecnológica (web conferência) em substituição à entrevista presencial para o procedimento de heteroidentificação de candidatos negros.
Portaria	04/2018	Regulamenta o processo de heteroidentificação complementar a autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento de vagas reservadas nos concursos públicos.
Portaria	Nº 1944/2021	Alterar a composição da Comissão Especial para a Análise e Julgamento (CEAJ) de notícias de suposta irregularidade (“denúncias”).
Formulário	Roteiro para a verificação da autodeclaração	Procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração de candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos).
Resolução	255/2018	Conselho Universitário (CONSUNI), a qual foi posteriormente alterada pela Resolução nº 14/2019.
Requerimento	Diretoria de Processos Seletivos (DIPS)	Questionário quanto à composição e atuação da Comissão de heteroidentificação na UNIFAL-MG.

Quadro 1- Principais documentos coletados.

(conclusão).

ATO	REFERÊNCIA	DESCRIÇÃO
Portaria	PORTARIA Nº 23/2020	Estabelece os procedimentos a serem adotados para atendimento ao art. 21, da Resolução nº 55/2018, alterada pela Resolução nº 14/2019 do Conselho Universitário - Consuni, da Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG.
Relatório	2º Semestre de 2020	Relatório semestral apresentado à Reitoria da Universidade Federal de Alfenas, conforme Capítulo I, Art. 2º, Inciso V do Regimento Interno da Ouvidoria (Res.: nº 024/2011 do CONSUNI).
Relatório	1º Semestre de 2021	Relatório de subsídio ao colegiado de assuntos comunitários e estudantis.

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Com base no Quadro 1, é possível observar que todo o sistema de implementação de cotas raciais, e conseqüentemente de verificação da autodeclaração por meio do processo de heteroidentificação, está alicerçado em apenas uma lei, qual seja, a Lei federal nº 12.711/2012. Interessante observar que a exclusividade dessa lei utilizada pela instituição não representa, *a priori*, ausência de força e/ou legitimidade para o regular desenvolvimento da referida PAA's. Tal como acontece em outros programas e/ou políticas públicas de longo alcance e relevância social, o arcabouço legal abreviado ou concentrado pode ser um aliado para os implementadores da política pública que, em muitas situações são barrados pelo caráter esparso do sistema de regras jurídicas.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A UNIFAL-MG tem suas origens na antiga Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas (EFOA), fundada no início do século passado, no ano de 1914. Conforme destaca Lopes (2022), em 1960 a EFOA passou a ser federal e em 2000 passou a ser designada como Centro Universitário Federal (Ceufe), inclusive, com a vinda de novos cursos. No ano de 2004, teve início a atuação do Centro de Educação Aberta a Distância (Cead), com oferta de especialização em várias áreas de Saúde.

Contudo, foi só em 2005, após a sanção da Lei n.º 11.154, que a antiga EFOA passou a ser a UNIFAL-MG, elevando para 67 o número de cursos ofertados, em especial, após a publicação do Decreto Presidencial n.º 6.096/2007³, que instituiu o Programa de Reestruturação das Universidades Federais (REUNI). Além da sede, que fica na cidade de Alfenas, a instituição conta com uma unidade no bairro Santa Clara, também em Alfenas. A referida universidade possui dois campi nas cidades de Varginha e Poços de Caldas, respectivamente. Ao todo, são oferecidos 39 cursos de graduação, nas áreas de Ciências Biológicas e da Saúde, Humanas, Exatas e da Terra. Além disso, a instituição oferece 29 cursos de pós-graduação, divididos em 20 mestrados acadêmicos, 03 mestrados profissionais e 06 doutorados. Lopes (2022) aponta, ainda, que a universidade possui ações direcionadas para o debate de questões étnicas e raciais na instituição, como o Núcleo de Estudos AfroBrasileiros e Indígenas (NEABI/UNIFAL-MG) e o projeto Chá Preto, uma ação extensionista realizada pelo Núcleo, um espaço aberto ao diálogo entre cotistas e não cotistas, ao compartilhamento de vivências dos estudantes de graduação.

A UNIFAL-MG possui outros núcleos voltados aos discentes “é possível destacar o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI), o Núcleo de Diversidade Sexual e Gêneros (DIVERGES), o Núcleo de Atenção à Mulher (NAM) e o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI/UNIFAL-MG)” (LOPES, 2022, p. 69). O referido autor também salienta o acompanhamento dos acadêmicos por parte do Departamento de Apoio e Acompanhamento da UNIFAL-MG, que cuida da integração dos (das) discentes nos campi, observando múltiplos aspectos, em especial, os que visam a permanência dos (as) estudantes. Nesse sentido, a Pró-

³ Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI

Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Prace) também se apresenta, desde 2010, como ator importante que visa a redução das desigualdades sociais e a inclusão social na educação superior.

Nesse ponto, a UNIFAL-MG, assim como muitas instituições de ensino superior, tem buscado dar efetividade aos direitos mais básicos e essenciais dos (as) estudantes. Portanto, no que se refere ao objeto da presente pesquisa, a instituição deu início, para além da utilização da autodeclaração de candidatos às vagas reservadas, à formação de comissões de heteroidentificação étnico-racial. A princípio como forma de combater denúncias de fraudes, em seguida como mecanismo pela busca de constatação de ser ou não titular do direito à vaga reservada para negros (pretos e pardos), indígenas e/ou pessoa com deficiência (PcD)

Um dado relevante é que após a instalação de bancas de averiguação da autodeclaração, tiveram início as alegações, em alguns locais do país, da suposta instauração de “tribunais raciais”. Carvalho (2020) assevera que a primeira denúncia de tentativa de fraude em autodeclaração foi confirmada nas dependências da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), contudo, foram as notícias de supostas fraudes no sistema da Universidade de Brasília (UnB) que ganharam as manchetes primeiro. É recente o interesse de parcela dos pesquisadores (as) acerca da instauração de processos e procedimentos de controle da autodeclaração racial para vagas nas universidades e concursos públicos, sobretudo, após o aumento expressivo do número de denúncias de supostas fraudes.

É diante desse cenário que o debate em torno da identidade dos brasileiros (as) também está posto, visto que parcela da sociedade brasileira acredita haver muitas dificuldades em proceder de forma republicana à identificação dos beneficiários (as) da política pública de cotas raciais. Identificou-se que, até a publicação do Edital 2017/2, a UNIFAL-MG utilizava apenas a autodeclaração para acesso às vagas reservadas para cotistas, em que pese a previsão da Lei nº. 12.711/2012 no que se refere à constituição de comissão para verificação. Nesse sentido, importa destacar que a UNIFAL se inclinou a instaurar esse instrumento apenas por meio de força legal.

Assim, após o referido edital, foi constituída a Comissão de Aferição de Veracidade de Autodeclaração de Negros(as) e indígenas (CAVANE) por meio da Portaria nº 2.560/2017, definindo critérios para a aferição das autodeclarações e estabelecendo os procedimentos a serem adotados pelos candidatos, bem como pelas bancas de validação que já possuíam competência deliberativa para deferir, ou não, a autodeclaração dos (as) candidatos(as). A partir de então, a comissão passou a atuar em duas frentes de trabalho: a) revisão de supostos casos

de fraude, de forma retroativa e b) avaliação de novas autodeclarações, ou conforme afirma (BARBOSA, 2022, p. 3):

[...] verificou-se que, de modo geral, houve um processo de mudanças progressivas na estrutura normativa interna, com objetivos claros e coerentes, assim como a criação de comissões de heteroidentificação, descrição das atividades, definição de regras e critérios e serem seguidos, condizentes e alinhados com a legislação superior, com as dinâmicas operacionais (procedimentos e atividades) e com a realidade local e regional. Além disso, constatou-se a participação ativa dos atores envolvidos com a implementação da política, por meio de recursos humanos e a estrutura organizacional (órgãos, comissões e conselhos internos) disponíveis, inclusive em ações de capacitação, o que contribuiu como suporte do aparato administrativo na execução da política de cotas, com critérios raciais, para atingimento dos objetivos dessa importante política de ações afirmativas na educação superior, no âmbito da UNIFAL-MG.

Na busca pelo preenchimento das vagas destinadas aos candidatos (as) interessados (as) nos cursos de graduação, seja pelos critérios étnico-raciais (pretos, pardos e indígenas), seja pelo social (egressos de escola pública e pessoas com deficiência (PcD), a UNIFAL-MG, passou a buscar o cumprimento de seu dever.

Segundo Vaz (2018), a Administração Pública deve disponibilizar as informações suficientes para o exercício dos trabalhos e decisões da comissão, possibilitando o exercício de uma política que vise a uma nova configuração administrativa. Ou seja, para que se atinja o verdadeiro espírito da lei, a participação de um maior número de atores é fundamental para os processos racionais de discussão e deliberação, entre outros aspectos, conforme aponta a literatura especializada. Nesse sentido, Barbosa (2022) destaca que a UNIFAL-MG, em seus três campi, iniciou sua política de cotas raciais a partir de 2012, apontando a implementação da PAA na instituição, sua cronologia, com avanços e pontos críticos, como ilustrado na Figura 1.

Figura 1 - Resumo da análise da Lei de Cotas na UNIFAL-MG no período 2012-2021.

Avanços e Inovações	Pontos Críticos
<ul style="list-style-type: none"> - Reserva de 50% das vagas para cotas com antecedência de 3 anos da estabelecida na Lei nº 12.711/2012. - Criação de comissões de heteroidentificação a partir de 2018; - Incorporação de normas aprovadas pelo Conselho Universitário, institucionalizando o procedimento de verificação da veracidade da autodeclaração; - Especificações sobre critérios a serem adotados pelas comissões de heteroidentificação dos candidatos autodeclarados negros; - Orientações e ações de capacitação para os membros das comissões, por meio das normas internas e oferta de cursos; - Ampliação de membros nas comissões de diferentes unidades acadêmicas e setores administrativos, inclusive dos <i>campi</i> fora de Sede, de Poços de Caldas e Varginha (Portaria nº 255/2019). - Criação do NEABI (Núcleo de Estudos Afrodescendentes Brasileiros e Indígenas); - Criação do Departamento de Direitos Humanos e Inclusão; - Informatização do sistema de chamadas, heteroidentificação, bem como de publicação dos resultados e recebimento de recursos, <i>on-line</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de previsão de heteroidentificação como procedimento complementar à autodeclaração nos editais anteriores a 2017/2. - Ausência de norma regulamentadora aprovada pelas instâncias competentes acerca de critérios e procedimentos de heteroidentificação para as seleções anteriores a 2018/1. - Desarticulação entre a Universidade e o Movimento Social Negro, considerando a não participação nas comissões, embora haja previsão na própria norma da Instituição. - Não participação de estudantes, sobretudo de cotistas raciais, como membros das comissões. - Falta de acompanhamento e avaliação da implementação da política de cotas.

Fonte: Barbosa (2022, p. 85).

Somente após o ano de 2018, com a edição da Resolução nº 55, de 04 de dezembro de 2018, ocorreu a inclusão da prática de verificação de veracidade da autodeclaração dos candidatos e candidatas negros (as) junto aos campi da UNIFAL-MG. Nesse sentido, a realização de várias alterações em sua estrutura normativa foi condição *sine qua non* para o progresso e a continuidade da PAA junto à instituição, em especial, após denúncias de supostas fraudes praticadas por candidatos (as) não negros (as), conforme previsto na referida resolução:

Regulamenta os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as) para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação e concursos públicos para provimento de servidores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG e dá outras providências (UNIFAL-MG, 2018).

Na UNIFAL-MG, desde 2018, a proposta dos editais de processo seletivo para o ingresso de candidatos (as) inscritos nas vagas reservadas para autodeclarados negros (pretos e pardos) nos cursos de Graduação tem atendido aos dispositivos legais, a exemplo do previsto em seu edital nº 138/2022:

6.2.3.3 Os candidatos inscritos nas vagas reservadas para autodeclarados negros (pretos e pardos) passarão por procedimento de heteroidentificação complementar, a ser realizado por Comissão de Aferição de Veracidade de Autodeclaração de Candidatos(as) Negros(as) (CAVANE), especialmente nomeada pelo Reitor para essa finalidade, sendo neste caso obrigatório, sob pena de sua exclusão da lista de classificados naquela modalidade de cotas.

6.2.3.3.1 A critério da UNIFAL-MG, poderão ser convocados candidatos excedentes para o procedimento de heteroidentificação, por meio de publicação no endereço no link: <https://www.unifal-mg.edu.br/sisu/>

6.2.3.4 As Comissões Especiais poderão solicitar a apresentação de documentos, bem como agendar nova data e horário para entrevista para a conclusão da análise.

6.2.3.5 O candidato terá sua Matrícula automaticamente indeferida em caso de não envio de documentação ou qualquer indeferimento, seja na análise de renda (avaliação socioeconômica); e/ou na análise da veracidade da autodeclaração de negros (procedimento de heteroidentificação de pretos e pardos) ou de indígenas (verificação documental); e/ou na análise de documentos para comprovação de deficiência (verificação documental); e/ou na análise da documentação básica de Matrícula.

6.2.3.6 A UNIFAL-MG se reserva o direito de não fazer análise: (i) de documentação básica para Matrícula; e/ou (ii) de documentação de renda (avaliação socioeconômica); e/ou (iii) de documentação de indígenas; e/ou (iv) de documentação para comprovação de deficiência; e/ou de heteroidentificação de negros (pretos e pardos); de candidato à vaga reservada para a modalidade de cota, cujo respectivo resultado já tenha sido indeferido e/ou expirado o prazo para recurso e/ou tenha sido negado provimento a seu recurso, em qualquer uma das análises mencionadas neste subitem (UNIFAL-MG, 2022).

Vídeo institucional, intitulado “Análise Pretos, Pardos e Indígenas” apresenta roteiro para validação da autodeclaração racial e encontra-se publicado no portal da Universidade⁴. No material a UNIFAL- MG informa que:

Candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) ou indígenas, em caso da necessidade de validação da autodeclaração racial, o critério a ser adotado pela comissão será exclusivamente fenotípico, ou seja, não é considerada a ascendência. É necessário que tenham cursado o Ensino Médio integralmente em escolas públicas.

Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais que permitirão confirmar ou não a autodeclaração. Veja os demais detalhes no edital.

Para atender ao Edital da UNIFAL-MG, o candidato autodeclarado Negro (preto ou pardo) precisa participar do Procedimento de Heteroidentificação.

Segue abaixo o tutorial de acesso à sala on-line para o candidato que necessita passar pelo processo de heteroidentificação (UNIFAL-MG, 2023).

Conforme será demonstrado, a implementação da verificação racial na UNIFAL -MG pode ser entendida como reação às denúncias de fraudes; como atendimento à recomendação

⁴ <https://www.unifal-mg.edu.br/sisu/analise-pretos-pardos-e-indigenas/>.

do Ministério Público Federal; como consequência do ato administrativo do Ministério do Planejamento que criou, naquele exercício, normativa que exigia o instrumento para os concursos públicos. Causa estranheza a alguns setores da sociedade que o Ministério da Educação não tenha criado regra acerca do tema, legando às universidades o modo de fiscalização. E é justamente nessa lacuna regulamentar no que se refere aos procedimentos das bancas de heteroidentificação que parte expressiva das supostas fraudes, quando não das judicializações, têm encontrado suporte.

Da análise dos arranjos institucionais antes expostos e que são mantidos na UNIFAL-MG, sobretudo no que se refere aos processos e procedimentos da CAVANE, há que se destacar, até aqui, a necessária contextualização histórica, política e social do procedimento de heteroidentificação para aferição da veracidade da autodeclaração racial. Por isso mesmo, surge a necessidade de conhecer o processo no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a legislação vigente, com o critério fenotípico, e se tal processo de heteroidentificação pode ser entendido e confirmado como medida efetiva para a aferição da autodeclaração negros (as) junto à UNIFAL-MG.

4.1 O SURGIMENTO DAS COTAS RACIAIS NO BRASIL

Com a finalidade de compreender o debate atual acerca da implementação das comissões de heteroidentificação na UNIFAL -MG, apresento uma breve discussão sobre a política pública de cotas raciais. No Brasil, pode-se afirmar que as políticas públicas passaram a ter maior evidência em seguida ao processo de abertura política e reintegração das instituições democráticas, após mais de duas décadas de ditadura militar. Contudo, para Gonzales (2022), o povo negro está condicionado a diferentes modos e fases de dominação econômica desde o período da colonização até o presente, portanto, delimitado nos espaços a serem ocupados. Conforme enfatiza Fontoura (2018):

O que a sociedade brasileira deixou de fazer foi elaborar e pôr em prática políticas públicas de incorporação da parcela de trabalhadoras e trabalhadores recém-libertos. Pelo contrário, abriram novamente os portos brasileiros a imigrantes europeus, incentivando sua entrada com doação de terras e outros estímulos (FONTOURA, 2018, p. 120).

Assim, a partir de uma abordagem histórica no que se refere à superação das restrições impostas ao povo negro, identificou-se como sendo, pelo menos desde o final dos anos de 1889, o marco na tentativa de seu apagamento, no Brasil e em outras sociedades democráticas. Em verdade, trata-se de um franco abismo de oportunidades entre brancos e negros:

Em história, é claro, o negro não tinha lugar no currículo. Ele foi retratado como ser humano inferior, incapaz de se sujeitar a paixão à razão, e, portanto, útil apenas como rachador de lenha e carregador de água para os brancos. Nenhuma reflexão foi feita sobre a história da África, é certo, até agora, como fora em campo da exploração para os caucasianos. Você poderia estudar a história como foi oferecida em nosso sistema desde o ensino fundamental até universidade, e nunca ouviria África ser mencionada é certo de forma negativa.” (WOODSON, 2021, p. 22).

No Brasil, foi o positivismo de Auguste Comte, com pés firmes dentro da formação militar, que inspirou a proclamação da chamada Primeira República. Os militares logo perceberam que a nação era conduzida por uma elite pouco preocupada com suas forças armadas, chegando facilmente à conclusão de que o país estava “vulnerável”. Nesse sentido, foi criado o serviço militar obrigatório conjuntamente à ideia da construção da pátria, da pátria excelente, feita pelos excelentes, mantendo o velho mundo como paradigma a ser seguido. Eis que surge um novo modelo jurídico social que, de acordo com Skidmore (1976), procurava dissuadir o país da condenação à barbárie, a mesma alegada pelos “homens do império”, fazendo com que a miscigenação deixasse de ser a razão da ruína, para ser o fator capaz de garantir a redenção do Brasil. O fim da questão racial e o começo do ingresso brasileiro na trilha da civilização, pois, a mestiçagem é considerada como envolvida em uma etapa de branqueamento. É Chauí (2000) quem nos adverte quando ensina que:

Quem de nós ignora que da mestiçagem nasceu o samba, no qual se exprimem a energia índia, o ritmo negro e a melancolia portuguesa? Quem não sabe que a mestiçagem é responsável por nossa ginga, inconfundível marca dos campeões mundiais de futebol? Há quem não saiba que, por sermos mestiços, desconhecemos preconceito de raça, cor, credo e classe? (CHAUI, 2000, p. 6).

A força persuasiva desse ideário pode ser observada em ação quando tal força resolve uma tensão real, ainda que produzindo uma contradição:

O Brasil desenvolvera uma forma de discriminação “racial” escondida atrás do mito da “democracia racial”. Apontaram que, enquanto nos Estados Unidos desenvolveu-se o preconceito com base na origem do indivíduo (ancestralidade) [...] (SILVA, 2009, p. 65).

A palavra “mito fundador” é utilizada não somente em seu sentido etimológico de feitos magníficos, mas também com o sentido antropológico. É dizer: essa narrativa é apresentada como a solução para as tensões, conflitos e contradições. Novamente, é Chauí (2000) que nos aponta que:

Um mito fundador é aquele que não cessa de encontrar novos meios para exprimir-se, novas linguagens, novos valores e ideias, de tal modo que, quanto mais parece ser outra coisa, tanto mais é a repetição de si mesmo (CHAUI, 2000, p. 9).

É inegável que há presença das ações afirmativas na sociedade brasileira desde, pelo menos, os anos sessenta do século XX, como foi o caso da Lei nº 5.465 de 3 de julho de 1968, a chamada Lei do Boi. Contudo, importa lembrar que favorecia pessoas brancas:

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).

Ademais, e como afirma Magalhães (2015), a referida lei foi encaminhada por um político ruralista, Último de Carvalho, filiado ao extinto Partido Arena/MG. O deputado era abertamente um defensor da chamada “reforma agrária” sem alteração nas relações de mando e de poder decorrentes da concentração fundiária. O autor ainda destaca que, no período logo após o golpe militar de 1964, o estado buscou implementar projetos que atendessem os interesses das classes agrárias, sem que isso representasse alterações na estrutura de propriedade vigente no país. Dessa forma, o setor agrícola recebeu impulso com políticas que favoreceram grandes proprietários de terras, sem que atingisse os pequenos produtores, aumentando as desigualdades e a estrutura fundiária vinda do período do império. É Magalhães (2015) quem afirma que a estratégia ruralista, após a chamada “lei do boi” operou como “um privilégio para grupos relacionados à agropecuária, mas como uma estratégia de manutenção de certas prerrogativas ligadas à classe dominante agrária” (MAGALHÃES, 2015, p. 7).

Esses são alguns dos exemplos de alterações ao longo da história republicana do Brasil. Ademais, mudanças efetivas vão ganhar outro ritmo com a chegada da social democracia ao poder central. Importante destacar que o reconhecimento oficial do estado brasileiro acerca da existência do racismo e de suas formas de atuação vai ocorrer somente em meados da década de 90, na gestão de Fernando Henrique Cardoso. Nesse sentido, as manifestações do movimento negro deram impulso às ações do governo central, que aceitou a nomeação de um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI), bem como incentivou a participação do país na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada de 31 de agosto a 7 de setembro de 2001, em Durban, África do Sul:

A III Conferência Mundial, que foi um marco na luta antirracista em escala internacional, teve reflexo interno. Assim, após muita pressão do movimento negro brasileiro, o governo lançou o Programa Nacional de Direitos Humanos II, em 2002. (DOMINGUES, 2005, p. 167).

Importa ressaltar que esta pesquisa é contemporânea à chamada Década Internacional de Afrodescendentes, eleita pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) para o decênio de 2015 a 2024. O período coincide com a política pública de reserva de vagas para cotistas no Brasil.

Ao declarar esta década, a comunidade internacional reconhece que os povos afrodescendentes representam um grupo distinto cujos direitos humanos precisam ser promovidos e protegidos. Cerca de 200 milhões de pessoas autoidentificadas como afrodescendentes vivem nas Américas. Muitos outros milhões vivem em outras partes do mundo, fora do continente africano (NAÇÕES UNIDAS, 2023).

A reivindicação por programas de ações afirmativas é uma exigência de muitas forças sociais, porém, foram os ativistas e intelectuais negros (as) que, em nome de uma cidadania plena e do reconhecimento de seus direitos básicos como a educação e trabalho, exigiram a implantação de ações afirmativas no ensino superior. Cumpre registrar que o debate em acerca das políticas públicas por meio de ação afirmativa para o ingresso de negros (as) e indígenas nas universidades foi retomado no início do primeiro mandato Presidente Luíz Inácio Lula da Silva, que enviou, em maio de 2004, o Projeto de Lei nº. 3.627, ao Congresso Nacional.

As cotas raciais, como políticas públicas na educação superior, foram primeiramente discutidas a partir das históricas desigualdades educacionais de negros, sua permanência, rendimento e evasão. Goldemberg e Durhan (2007), autores declaradamente contra a implementação de cotas raciais nas universidades, acreditam e defendem um tipo de distinção legal entre brancos e negros no país. Seus estudos apontam no sentido de que candidatos (as) beneficiários (as) dessa política pública, em tese, apresentariam maior índice de reprovação, de abandono e de evasão dos cursos de graduação. Nesse ponto, abro parênteses para remeter o leitor (a) aos trabalhos de Silame *et al.* (2020), com dados expostos na seção 4.2 desta pesquisa, cujos dados refutam a crença e a defesa dos autores retro citados.

Assim, é possível afirmar ser recente o avanço do debate acadêmico, sobretudo, quanto à adoção de mecanismos de averiguação da autodeclaração de candidatos (as) autodeclarados (as) negros (as) nas universidades e concursos públicos, em boa parte, tributário do aumento do número de denúncias de fraudes. Ainda assim, é preciso registrar a evolução do debate acerca do tema, sobretudo frente o quadro de exclusão e de tensionamentos vivenciados, o que evidencia a necessidade de se pensar acerca da implementação dessas políticas públicas.

Dentre os programas que buscam promover a igualdade racial, o sistema de cotas, mesmo com toda complexidade de sua implementação, é apontado como o que mais impacta

nas condições de existência simbólica e material de seus beneficiários (as). Com a adesão do Brasil à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD)⁵, foram adotadas medidas com o objetivo de assegurar o progresso de grupos historicamente desfavorecidos e receberam, ao menos de forma institucional e burocrática, tratamento técnico pelo Estado, ainda que sem resultados efetivos à época. Já no início dos anos de 1980, Abdias do Nascimento, na condição de congressista, lutava pela aprovação de um projeto de sua autoria, o qual contemplava a destinação de bolsas de estudo para jovens negros (as). O mesmo se deu com a tentativa de aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, igualmente sem sucesso naquela quadra.

Pode-se afirmar que, somente após a virada do último século e milênio, já nos anos 2000, políticas públicas implementadas em algumas universidades, de forma autônoma, como a UnB, ou por leis estaduais, alargaram o acesso de negros (as) e indígenas aos cursos de graduação. Nesse sentido, o julgamento da ADPF nº 186/2012 proposta pelo partido DEM contra o uso de critérios raciais para o sistema de cotas na UnB representou a chancela legal para as tentativas de implementação de ação afirmativa para negros (as). Assim, após o julgamento pela constitucionalidade da adoção de critérios raciais, estava aberto o caminho para a aprovação da Lei Federal nº 12.711/2012, a chamada lei de cotas nas universidades, aprovada pelo Congresso Nacional em 2012.

Sabe-se que as políticas públicas em educação podem contribuir com o princípio constitucional da igualdade material, aliás, “não por acaso, nos países em que o percentual de adultos com nível superior é menor – e o Brasil está entre eles -, a concentração de renda nas mãos de pessoas com ensino superior completo é ainda mais intensa” (VAZ, 2022, p. 63).

No âmbito da presente pesquisa, é importante frisar que a literatura identifica correlação direta entre o desequilíbrio da renda e a baixa representatividade do povo negro, sobretudo nos cargos e chefias de maior remuneração. Ou seja, aspectos importantes quando se consideram as condições de uma sociedade que se entende e se apresenta cidadã. Embora esta pesquisa não seja de análise econômica, nem uma aplicação detalhada da finança de corpos pretos e pardos, é possível afirmar quanto à lógica empregada: quanto maior a exigência de qualificação, maior os entraves para essa população competir em condições de igualdade com outras.

Nesse sentido, Mocelin (2020) destaca que a política de cotas expõe um aparato montado a partir de uma “concepção burguesa de educação” origem da segregação e opressão do indivíduo em função de sua razão da sua classe, gênero e raça. O indivíduo hipossuficiente

⁵ Adotada pela Resolução n. 2.106-A 000 da Assembleia Geral das Nações Unidas, nos Estados Unidos da América, em 21 de dezembro de 1965, e ratificado pelo Brasil em 27 de março de 1968.

que não alcança os bancos da educação superior em virtude de sua classe, raça ou condição material mantém a divisão social e racial do trabalho no Brasil. Conforme Silame. (2020):

O outro efeito seria simbólico e estaria relacionado à ocupação de postos de destaque e prestígio na sociedade por minorias, servindo de referência para outros indivíduos do grupo minoritário. Por exemplo, a criança negra pode almejar ser advogada, engenheiro, médico e, quem sabe, até virar juiz do Supremo Tribunal Federal ao ver outros negros se destacando na sociedade (SILAME *et al.*, 2020, p. 7).

Assim, a União Federal, ao implementar a política pública de cotas nos editais dos concursos públicos a partir da Lei Federal nº 12.990/2014, reservando 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para negros (as) no alcance das autarquias, fundações, empresas e sociedades de economia mista, o fez porque já enfrentava severas críticas e cobranças nos fóruns internacionais.

Entre diplomatas brasileiros, por exemplo, essa situação gerou, por muitas vezes, grandes constrangimentos ao Itamaraty. Em suma, questionava-se o fato de o Brasil “vender”, no contexto de suas relações internacionais, uma imagem de cordialidade entre as raças, ou seja, de um país não racista, ao mesmo tempo em que tinha em seu alto escalão apenas servidores brancos (COSTA, 2018, p. 92).

Para qualquer tentativa de inclusão, o critério de escolha de quais populações merecem recursos e proteção é, antes de tudo, uma questão de correta observação e aplicação do ciclo de políticas públicas, mais do que a análise abstrata de dados subjetivos. Esse é o fio condutor que, em agosto de 2022, levava à comemoração dos dez anos da Lei Federal 12.711/2012, a lei de cotas. O uso do verbo no pretérito imperfeito explicita a não consecução daquela meta, fato que será retomado neste trabalho. Desde o início de sua vigência, a referida norma estabelece que as universidades federais e as escolas de ensino técnico de nível médio destinem metade de suas vagas para alunos e alunas de escola pública. Metade das vagas são destinadas para os cotistas e a outra metade é de ampla concorrência. Dessas vagas para cotistas, 50% devem ser ocupadas por candidatos de baixa renda, contemplando as cotas para candidatos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, sempre de acordo com o percentual de cada grupo no estado da federação em que vivem. As vagas são contempladas, na conformidade das Portarias Normativas nº 18/2012 e nº 21/2012, do Ministério da Educação (MEC) da seguinte forma:

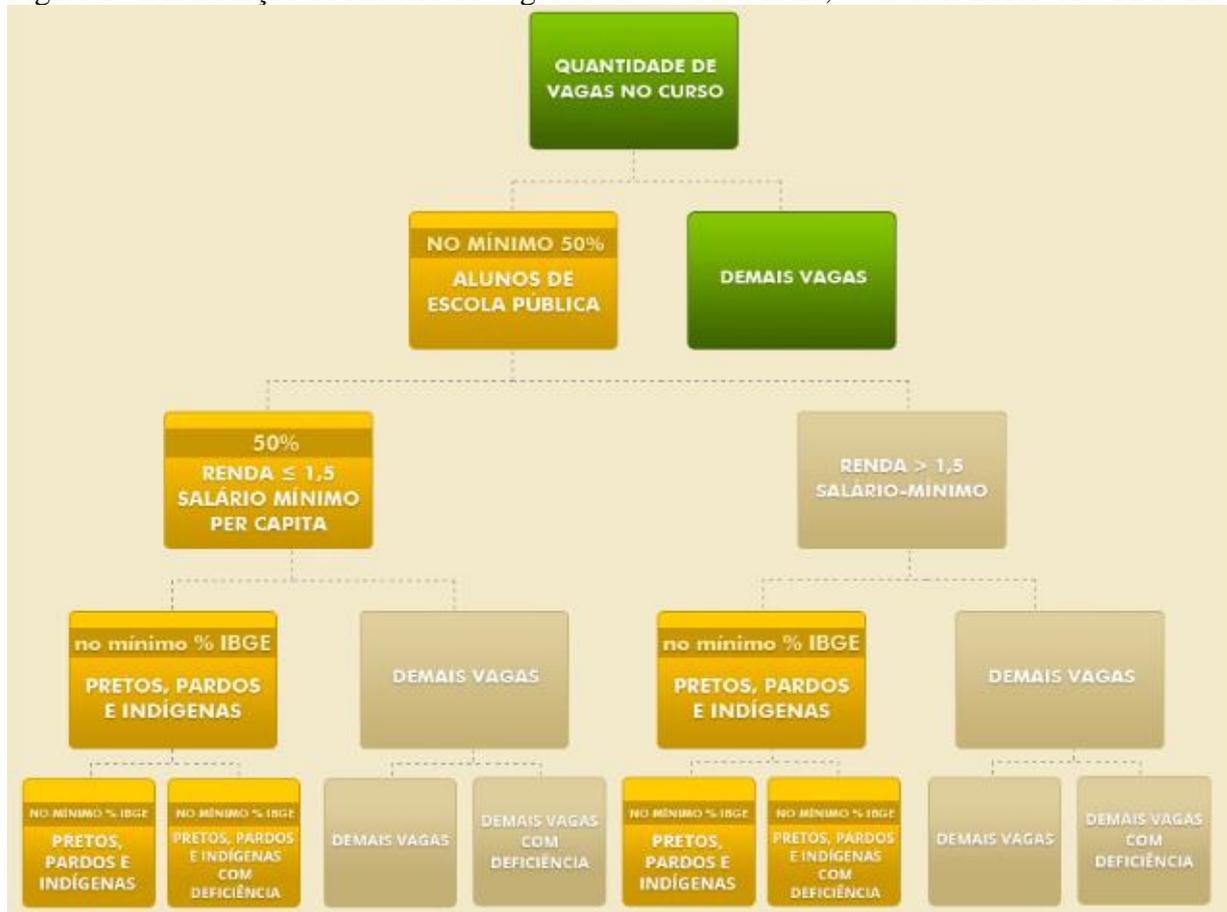
(i) autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo; (ii) autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, independentemente da renda (art. 14, II, PN nº 18/2012); (iii) com deficiência, autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, que tenham renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo; e (iv) com deficiência, autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, independentemente da renda (art. 14, II, PN nº 18/2012) (MEC, 2012).

4.2 PANORAMA DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS NA UNIFAL-MG

Os dados a seguir expostos contribuem para a compreensão do avanço da implantação da lei de cotas na instituição, evidenciando, com dados empíricos, a busca pela promoção da igualdade racial na instituição.

Na Figura 2 destaca-se a distribuição total das vagas reservadas e elaboradas pelo MEC (2012), a partir da vigência da lei de cotas. A título de demonstração, foi utilizado o percentual de 50 % (mínimo), para pretos, pardos e indígenas em cada estado, a partir do último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

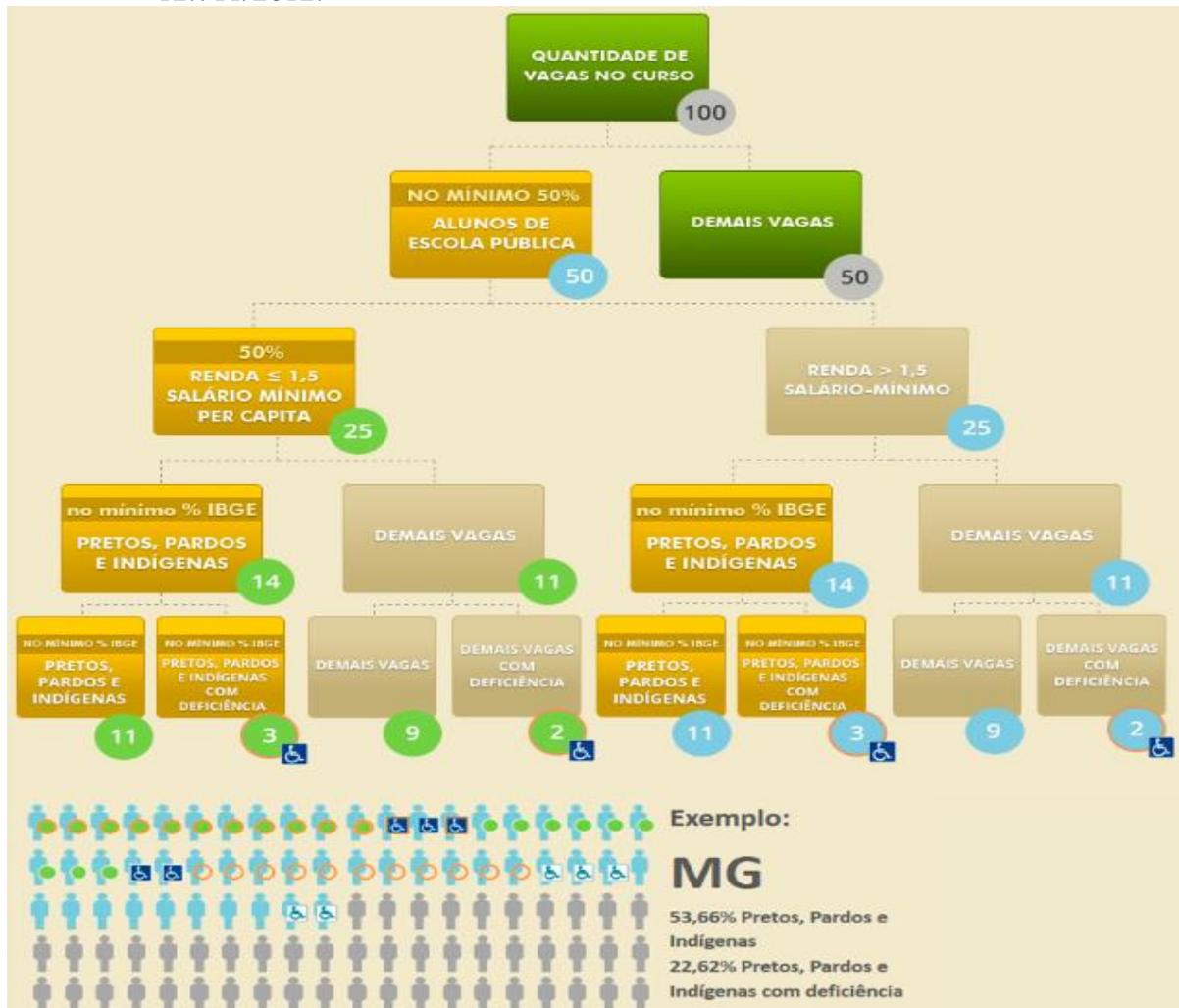
Figura 2 - Distribuição do número de vagas reservadas nas IFEs, conforme Lei nº 12.711/2012.



Fonte: MEC (2012).

Lado outro, na Figura 3 se destaca a estruturação feita pelo MEC (2012) no que se refere à distribuição das vagas reservadas especificamente no estado de Minas Gerais, unidade da federação onde encontra-se a UNIFAL-MG.

Figura 3 - Distribuição de vagas reservadas nas IFES, em Minas Gerais, conforme Lei nº 12.711/2012.



Fonte: MEC (2012).

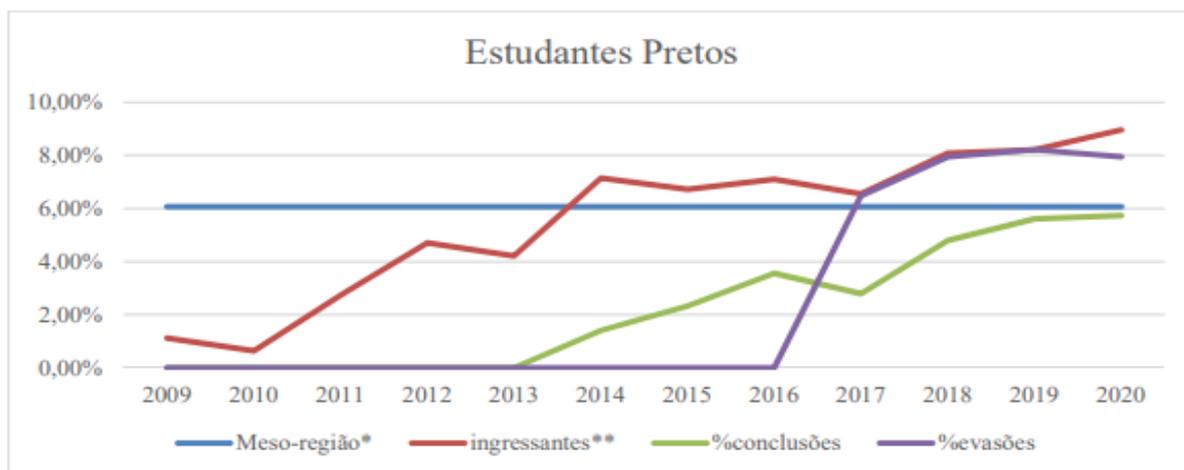
Efetivamente, os dados demonstram que a adoção de cotas raciais, quando de sua implementação, pode gerar acirradas e não poucas controvérsias, sobretudo, jurídicas, haja vista seu potencial de mobilização social e econômica “em uma sociedade na qual a própria garantia de igualdade perante a lei é um privilégio” (NUNES, 2022, p. 44). Isso fica evidente quando se analisa as bases do ocorrido em nações como a Índia, os Estados Unidos e mesmo na Europa após a adoção de medidas similares. Conforme Joaquim Barbosa destaca:

A noção de igualdade, como categoria jurídica de primeira grandeza, teve sua emergência como princípio jurídico incontornável nos documentos constitucionais promulgados imediatamente após as revoluções do final do século XVIII. Com efeito, foi a partir das experiências revolucionárias pioneiras dos EUA e da França que se edificou o conceito de igualdade perante a lei, uma construção jurídico-formal segundo o qual a lei, genérica e abstrata, deve ser igual para todos, sem qualquer distinção ou privilégio, devendo o aplicador fazê-la incidir de forma neutra sobre as

situações jurídicas concretas e sobre os conflitos interindividuais (GOMES, 2005, p. 46).

Com a lei de cotas, associada a outras iniciativas como a expansão e a democratização da educação superior no Brasil, REUNI, o governo central promoveu, durante a segunda década deste século, importantes implementos no perfil dos alunos e alunas ingressantes no ensino superior. É dizer: um cenário político favorável à superação das teses da “política de branqueamento”, da “democracia racial”, da “retórica do mérito” e da “celebração da mestiçagem”. Nesse sentido, os números dessa política na UNIFAL-MG, entre os anos de 2009 e 2020, comprovam o aumento exponencial de ingressantes a partir da implementação da lei de cotas, conforme pode ser observado.

Figura 4 - Gráfico do ingresso de estudantes autodeclarados pretos 2009-2020.



Fonte: UNIFAL-MG (2021).

Notas: * Sul e sudoeste de Minas Gerais ** ingressantes na modalidade de cotas raciais

As cotas funcionam como uma das categorias dentre as várias possíveis no espectro das políticas de ação afirmativa que, em sua essência, buscam o estabelecimento de igualdade de chances, sobretudo, mas não apenas, para cidadãos e cidadãs classificados como socialmente vulneráveis, “uma das poucas (e ainda insuficientes) respostas dadas pelo Estado brasileiro à secular barbárie produzida contra corpos negros e cujos perversos efeitos ainda seguem, de um lado naturalizando ausências – de pessoas negras em espaços de poder e decisão” (VAZ, 2022, p. 25).

Nesse contexto, a implementação das cotas raciais no país, em que pese o reconhecimento de sua importância como mecanismo de reparação às restrições que historicamente foram lançadas contra o povo negro e indígena, enfrenta desafios. Jesus (2021)

aponta que a questão racial, para o povo negro, e ao contrário das acusações de privilégio por parte de cotistas, acabou por ocupar um lugar secundário nas ações afirmativas, pois os estudantes mais beneficiados pelas políticas afirmativas são oriundos de escolas públicas, apesar de existir um viés racial. SILAME *et al.* (2020) em estudo acerca do desempenho acadêmico dos estudantes cotistas da Universidade Federal de Viçosa – *Campus* Rio Paranaíba (UFV-CRP), assumem a hipótese teórica de que não existe diferença significativa entre o desempenho acadêmico de candidatos cotistas e os de ampla concorrência:

[...] foi realizada uma análise do desempenho acadêmico entre cotistas e não cotistas em um *campus* da UFV. Por meio de um teste de médias, foram comparadas as notas de acesso e o desempenho nos cursos. Com base na literatura, assumimos a hipótese teórica de que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos (SILAME *et al.*, 2020, p. 31).

É de suma importância lembrar que existe um compromisso do Brasil atual com o quadro de exclusão e de negação da cidadania vivida por pessoas pretas. “Só quem não quiser ver, deixará de enxergar a ligação existente entre passado explorador e presente compromissado com a promoção. É nesse cenário que entram em ação os Programas de Ações Afirmativas” (FONTOURA, 2018, p. 121).

Por fim, é preciso destacar os artigos 7º da referida Lei nº 12.711/2012 e o artigo 6º da Lei 12.990/2014- que reserva vagas para negros em concursos públicos da União - ambos com previsão de revisão e termo final, respectivamente, após dez anos de vigência. Como se sabe, e já destacado anteriormente, a revisão não ocorreu como previsto no mês de agosto do ano de 2022, seja pela total ausência de indicação de como esse comando deveria ser executado; pela ausência de dados, e mesmo de um conselho regularmente nomeado. E mais: quanto à perda de vigência da lei, no ano de 2024, a presente pesquisa não encontrou, entre 2021 e 2022, transparência de dados acerca do tema junto aos sítios institucionais do governo federal e da UNIFAL -MG.

As ações afirmativas costumam ser reduzidas a cotas raciais, o que pode ser entendido como um equívoco ou uma limitação analítica. Nesse sentido, e mesmo tendo sido apresentadas de forma breve neste tópico da pesquisa, o tema das cotas raciais no Brasil deve receber atualizações constantes advindas de debates com análises críticas e profundas, dado seu caráter mobilizador do extrato social, em especial, e como destaca Vaz (2022) em um cenário de crise envolvendo temas de fundo sanitário, econômico, político e civilizatório, como é o caso da atual onda de autoritarismo estatal, com a presença e atuação de políticos ultraconservadores, ideólogos abertamente racistas/nazifascistas e sua liderança sobre uma parte da elite, contrária

a evolução da agenda antidiscriminatória e à vontade com a ideia de que “não há mais lugar suficiente na terra para elas e para o resto de seus habitantes” (LATOURE, 2020, p. 10).

4.3 QUEM É NEGRO NO BRASIL?

Pensar na identidade do povo negro, no Brasil, não se resume em pensar na cor da pele dos sujeitos que se autodefinem como pretos e pardos, sobretudo, após ter discorrido acerca da implementação da lei de cotas na seção anterior. Como será visto, trata-se, no fundo, de uma discussão mais ampla sobre a negritude a partir das fragilidades que a norma nos legou, como a autodeclaração e a identificação de traços fenotípicos em um país cujo mito da democracia racial, a miscigenação, a meritocracia, e mesmo o pacto da branquitude ainda são muito presentes e marcantes, o que fortalece sobremaneira o racismo estrutural e institucional. É dizer: vai além, pois perpassa conceitos como os de raça e de racismo. Nesse sentido, “[...] o conceito de ‘negro’ abarca pretos e pardos em um grupo ou categoria política, e pode-se afirmar que foi construída para compensar todas as vítimas do racismo – pretos e pardos [...]” (MUNANGA, 2019, p. 105). Logo, movida pela necessidade de uma abordagem histórico-conceitual, neste ponto, a pesquisa destaca algumas passagens e conceitos fundamentais, lembrando as consequências do antigo sistema mercantilista, o mesmo que deu início, ao que hoje, nomeamos como uma nação plurirracial, pois, como nos lembra-nos Alencastro (2010):

[...] durante três séculos, vieram para este lado do Atlântico milhões de africanos que, em meio à miséria e ao sofrimento, tiveram coragem e esperança para constituir as famílias e as culturas formadoras de uma parte essencial do povo brasileiro. Arrancados para sempre de suas famílias, de sua aldeia, de seu continente, eles foram deportados por negreiros luso-brasileiros e, em seguida, por traficantes genuinamente brasileiros que os trouxeram acorrentados em navios arvorando o auriverde pendão de nossa terra, como narram estrofes menos lembradas do poema de Castro Alves (ALENCASTRO, 2010, p. 58).

Hoje, é possível contemporizar com a compreensão expressa por Almeida (2019), segundo a qual é o racismo que dá sentido, lógica e tecnologia para a manutenção dos modos violentos e desiguais das vivências no país. Contudo, no passado recente houve a prevalência de teses como a de Gilberto Freyre pela democracia racial, desenfaticando a discriminação e seus efeitos perniciosos sobre a mobilização social do povo negro, além das teses que dialogavam com a branqueamento. Até aqui, a tarefa da pesquisa foi demonstrar quais elementos sustentam as políticas públicas de ações afirmativas para candidatos (as) negras no ensino superior brasileiro. Para tanto, parti de um percurso histórico ancorado nas lutas dos movimentos sociais negro pelos direitos de pessoas pretas, pardas e indígenas.

No contexto da politização da cor e do pertencimento racial, os estudos de Florestan Fernandes incorporaram o sistema de relações raciais a partir do fim do regime escravocrata no Brasil e do início de uma sociedade de classes no país. Afirmam, ainda, que a situação social do negro, após a abolição da escravatura, é vista como um resíduo de preconceito e discriminação raciais e, que sem dúvidas, o despreparo cultural do ex-escravizado para assumir sua cidadania e todo aparato social resultou na condição de marginalização que se estende no tempo, não deixando de haver uma perspectiva assimilacionista das relações, com forte crítica à mestiçagem, figura alternativa de inclusão dos negros na sociedade.

Logo, na esteira da indagação que dá título ao livro de Jesus (2021), “Quem quer (pode) ser negro no Brasil?”, pode-se indagar: quem, no Brasil, são os sujeitos mais expostos ao racismo? Com vistas ao reconhecimento de uma dívida histórica de toda nação brasileira com a população negra, a elaboração e a implementação de políticas públicas com recorte racial na busca pela promoção da igualdade no ensino superior e, conseqüentemente na renda, é que se apresenta o falso dilema entre ter que criar distinção entre os brasileiros (as) ou manter o quadro de exclusão social no país. É nesse contexto que se inserem os Programas de Ações Afirmativas.

Com o avanço do propósito de combater o racismo e as desigualdades pelas instituições, estado e, sobretudo, pelos cidadãos, estudos e propostas ganham em relevância ao afirmar que “o racismo à brasileira se definiria por um racismo de marca: mais efetivo quanto mais marcadamente negro é o corpo do indivíduo” (NOGUEIRA, 1998, p. 15). A partir disso pode-se pensar que o racismo de marca é aquele que incide sobre os corpos e não sobre a ancestralidade do indivíduo. Mas a pergunta primordial ainda permanece: Quem é negro (a) no Brasil?

A partir do efeito desses questionamentos, em especial, do embranquecimento, uma subjetividade de sociedade discriminatória é reconhecida:

O negro, como sujeito subordinado, é produzido em uma relação social, e é somente através dessa que a atribuição de valores e qualidades a um padrão fenotípico ganha sentido. Sendo assim, essa identidade pode variar no espaço social (IPEA, 2019, p. IX).

Atualmente, o retorno aos estudos de Oracy Nogueira, em especial, pelos estudiosos e adeptos da heteroidentificação, dão destaque ao preconceito de marca, com justificava para o fato de que quem possui pele escura (retinta) é mais discriminado. Considerando o objetivo desta pesquisa, bem como as possíveis variações entre identidades, pode-se dizer que tal conceito corresponde a traços distintivos, essenciais à identificação do indivíduo e do grupo no espaço e no tempo. Nesse sentido, a distinção entre negros e não negros está diretamente relacionada à concretização das ações afirmativas, pois, essa “capacidade de compreensão da

raça, do racismo, dos processos de racialização, das nuances e dinâmicas dos processos de subjetivação e constituição” (RIOS, 2018, p. 216) é fator determinante para implementação das políticas públicas.

Caso paradigmático⁶ acerca das ações afirmativas no país foi o dos gêmeos Alex e Alan Teixeira da Cunha, filhos de um mesmo casal: genitor negro e genitora branca. Os irmãos, gêmeos, participaram do processo seletivo de 2017 junto à UnB ambos pelo sistema de cotas de 20% reservada para negros. Um deles foi admitido mediante o sistema de cotas para negros, contudo, o outro teve seu pedido de acesso indeferido. Conforme Figura 5, o caso ganhou repercussão nacional, com acalorados debates em canais de televisão, redes sociais e na edição de junho de 2017 da Revista Veja, que, de forma tendenciosa expôs a situação dos irmãos nos seguintes termos:

Alan, que quer prestar vestibular para educação física, foi classificado como preto na subcategoria dos pardos e pode se beneficiar do sistema de cotas. Alex, que pretende cursar nutrição, foi recusado. “Não sei como isso é possível, já que eu e meu irmão somos iguais e tiramos a foto no mesmo dia”, diz Alex, que recorreu da decisão. A UnB informa que o recurso está sendo analisado e o resultado sairá nesta quarta-feira. A avaliação divergente dos irmãos Alan e Alex pela UnB é uma prova dos perigos de tentar classificar as pessoas por critério racial. Em todas as partes onde isso foi tentado, mesmo com as mais sólidas justificativas, deu em desastre. Os piores são as loucuras nazistas e as do apartheid na África do Sul. Ambas causaram tormentos sociais terríveis com a criação de campos de concentração e guetos. Os nazistas exterminaram milhões de pessoas, principalmente judeus, em nome da purificação da raça (AZEVEDO, 2017).

⁶ Matéria intitulada “Raça não existe! Disponível em: <https://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/veja-4-materia-de-capra-raca-nao-existe/>. Acesso em: 19 dez. 2022.

Figura 5 - Reportagem da Revista Veja sobre o caso das cotas da UNB



Fonte: Revista Veja (2007).

Da análise do voto condutor da ADPF 186/2012, vê-se que o ministro Ricardo Lewandowski esgotou o tema, abarcando, inclusive, ainda que de forma reflexa, a situação dos irmãos Teixeira da Cunha ao afirmar que:

A política de ação afirmativa adotada pela Universidade de Brasília não se mostra desproporcional ou irrazoável, afigurando-se também sob esse ângulo compatível com os valores e princípios da Constituição Federal do Brasil (STF, 2012).

O caso acima, para além das polêmicas suscitadas pela reportagem, pode (ou não) ser visto como exemplo da complexidade das relações raciais no país, ao passar pela construção de um imaginário, de uma identidade racial indiferenciada. E é exatamente este imaginário que terá impacto na análise do processo de heteroidentificação junto à UNIFAL-MG, seja a partir das denúncias de fraude nas autodeclarações, seja nos arranjos e decisões administrativas mantidos pela instituição no que se refere aos trabalhos da banca responsável pela aferição das autodeclarações de candidatos (as) às vagas reservadas.

De acordo com Santos (2018), o debate acerca de quem seriam os negros (as) beneficiados pela reserva de vagas advindas da lei de cotas está inserido nessas reflexões, portanto, seria inevitável a adoção de cotas raciais sem que a preocupação sobre quem é negro viesse à tona. Para o Movimento Negro, trata-se de meio oportuno e adequado para implantação dessas políticas públicas. Destaque para o fato de que o pardo tem sido representado como uma ferramenta para a ideologia do branqueamento, haja vista que a branquitude segue idealizada,

afastando o pardo da identidade negra, visto que pode ser interpretado como negro ou como quase branco, situação que, no limite, supostamente faria com que estivesse menos exposto a preconceitos e discriminação.

Conforme destaca Rosa, Marques e Corrêa (2021, p. 6) “o pardo possui traços fenótipos de pessoas pretas que estão diluídos na sua aparência. Desde o século XIX, o mestiço, o mulato, o pardo é objeto de disputa”. Devulsky (2021) destaca a permanente inserção do (a) pardo (a) na mestiçagem que o beneficia em algumas circunstâncias. Trata-se do reconhecimento de que:

O grupo racial chamado de modo geral de negros no Brasil, portanto, inclui também os pardos. Pardos esses que são associados a algum grau de mestiçagem racial, enquanto, em contrapartida, não são identificados como brancos por não terem ascendência europeia visível em algum traço físico peculiar. O pendor racial atinente aos pardos aproxima, assim, este grupo dos negros, dos quais fazem parte. No que tange aos prejuízos inerentes ao preconceito racial, o pardo insere-se na estrutura racial que infere da sua identidade negra as características negativas atribuídas à africanidade desde o processo de escravidão. Entretanto, a sua condição mestiça, não pura, também o beneficia em certas circunstâncias (DEVULSKY, 2021, p. 23-24).

Esse benefício, contudo, não afasta os (as) pardos (as) do alcance do preconceito racial de marca, já que a categoria dos chamados não brancos é aplicada aos indivíduos que se veem como pardos e não como pretos. Assim, é a presença desses traços que caracteriza as pessoas pardas como possíveis vítimas do racismo e da discriminação. Essa questão, em especial, perpassa todo o debate sobre a classificação racial no país e, são questões utilizadas para questionar quem são os indivíduos que têm direito às vagas reservadas para negros (as), pois, “da profusão de denúncias em torno de fraudes em autodeclarações raciais, o desafio de racializar a identidade negra se recoloca, e, com isso, novas exigências se apresentam” (JESUS, 2021, p. 50).

Assim, se considerarmos os apontamentos de Santos (2015) acerca do fato de que o povo preto, com destaque para os jovens, encontra-se submetido a um sistema desigual; que tal ciclo opera no cotidiano de pessoas pretas, nas marcas raciais, sem o devido contraditório e o processo legal. Cumpre destacar que mesmo com a evolução legislativa e administrativa não é possível evitar que alguém tente medir o nariz ou examinar a existência de mucosas roxas em um (a) candidato (a) negro (a), conforme alerta Vaz (2022, p. 158). A título de ilustração, cito o caso do Instituto Federal de Educação do Pará (IFPA) que, em seu edital de 2016 para o provimento de cargos técnico-administrativo, exigia de forma violadora de direitos o uso de uma tabela de referência a ser utilizada durante a entrevista dos candidatos (as) com padrões a serem observados: nariz curto; dentes muitos alvos e oblíquos; mucosas roxas entre outros. O aprendizado das instituições no contato com corpos negros, bem como a criação de estratégias

de aprimoramento no processo de heteroidentificação têm ocorrido de formas diversas. E igualmente para a UNIFAL-MG, conforme expresso em seu último edital, em 2022:

Negros (pretos e pardos): será considerado, única e exclusivamente, o fenótipo negro como base para análise e validação, ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação complementar, excluídas as considerações sobre a ascendência e/ou quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados (UNIFAL, 2022, p. 11).

Ao abordar os desdobramentos da implantação de políticas públicas como as ações afirmativas de cotas raciais nas instituições de ensino superior faz-se necessário considerar que a universidade é um corpo político complexo, múltiplo e atravessado por variados referenciais que se enfrentam internamente (SANTOS, 2010). Conforme se verá de forma mais detalha a seguir, a UNIFAL-MG utiliza o chamado parecer dialogado, momento em que os membros da banca conversam entre si acerca das características fenotípicas que incluem ou excluem os candidatos (as), o entendimento acerca do fenótipo negro, como base para análise e validação da heteroidentificação, é de suma importância para a eficácia do trabalho desenvolvido pelas bancas da instituição. Importa destacar, ainda, que o treinamento contínuo dos membros é inerente ao bom desempenho dos trabalhos, independente do processo adotado, ou seja, de averiguação e/ou confirmação. Assim, e considerando que a ideia de pertencimento racial pode ser elaborada como norma, lógica e valores que divergem entre si, tem-se que o tensionamento entre o que é dito pelo candidato (a), aquilo que está expresso em sua autodeclaração e o modo como o outro (a) o percebe em suas características corporais, é evidente a presença de uma classificação racial, na qual sujeitos podem ser enquadrados (as), às vezes, a contrário senso.

5 SOB A PELE DA CAVANE

No Brasil, especialmente nas últimas duas décadas, o esforço para a implementação de ações afirmativas, sobretudo, na modalidade de cotas raciais, trouxe a importância do tema “heteroidentificação” que, conforme visto, para além de ser uma palavra nova no vocabulário nacional, também se apresenta como técnica e ferramenta à disposição da Administração Pública na busca pela estrita observância de normas e garantias fundamentais na execução de seus atos administrativos. Nesse sentido, trata-se de uma discussão obrigatória na agenda de formuladores e implementadores de políticas públicas com recorte racial. Conforme salienta Frei David Santos, no prefácio de obra incontornável acerca do tema “desde 1988 esta demanda está posta à Academia Brasileira, mas, só depois das posições determinantes e convictas do movimento afrobrasileiro no combate às fraudes, ela passou a ser uma realidade” (DIAS, TAVARES JUNIOR, 2018, p. 5).

Assim, e considerando o cenário de fatos, a partir da presente pesquisa, argumentos contrários e favoráveis à utilização de comissões de heteroidentificação no país, a academia tem produzido profícuo diálogo e importantes resultados oriundos da produção científica, sem renunciar ao debate que considera a responsabilidade procedimental e se insere dentro de uma responsabilidade social. Nesse sentido, os achados que dão sustentação ao presente trabalho, como já realçado, e de acordo com Vaz (2022), consideram as restrições que marcaram e que foram impostas aos indivíduos negros no país, sobretudo, no que se refere ao acesso à educação formal, delineando os contornos do racismo e a resistência jurídica de reconhecê-lo como um dos principais entraves para a diminuição das desigualdades.

Nesse cenário, o aprimoramento das cotas raciais e os mecanismos de controle para a garantia da eficácia dessa importante ação afirmativa para o povo negro, passam pelo reconhecimento de que há muito ainda há ser feito. Por sua vez, o estudo de Rodrigues (2022) a partir de sua pesquisa sobre a fraude branca no sistema de cotas raciais, pode contribuir com o presente trabalho porque aponta para a heteroidentificação como um conjunto de técnicas discursivas acerca dos corpos dos candidatos (as). Para a autora, dois outros fenômenos cruzam essa questão: o crescimento populacional negro no Brasil e a ampliação das políticas afirmativas destinadas a esse grupo, sempre destacando que as manipulações de fraudadores (as) no contexto da atuação das comissões de heteroidentificação, tende a ser tanto mais politizada, com alegações de que, por meio de tais mecanismos, a sociedade brasileira estaria sendo racializada. Na obra, a análise avança com a indicação dos mais variados tipos de táticas

estéticas na busca pela manipulação dos resultados finais do processo de escolha e seleção de candidatos (as) contemplados (as) pelas vagas com recorte racial.

Jesus (2021) busca demonstrar os procedimentos de heteroidentificação racial, em especial, na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), o critério “debates” que são fundamentais sobre as identidades raciais do brasileiro. Nesse sentido, o pesquisador identificou que autodeclaração e a heteroidentificação são procedimentos complementares. Por tais razões, a obra se dedica igualmente à análise de como as bancas da referida universidade evoluíram em sua missão de observar as especificidades de um grupo que antes era impedido de acessar os espaços da academia, de produzir conhecimento, questionando currículos e orientações eurocentradas. O autor, de igual modo, faz reflexões importantes acerca de como, aos poucos, a comunidade acadêmica pode e deve reconhecer a importância da diversidade em nosso país. Destacando os limites constitucionais, como o contraditório e a ampla defesa, debatendo igualmente, como pode-se evitar o desvirtuamento das vagas reservadas para os candidatos (as) cotistas, elevando, a um só tempo meios técnicos, resistência e luta. A obra traz, ainda, importante debate acerca da elevação dos custos de uma autodeclaração falsa. Destaque para o fato de que a obra considera a heteroidentificação como um agir igualmente subjetivo, o que, na visão do autor não retira sua importância, tampouco a torna frágil ou inconsistente. Segundo o autor “este modo de pensamento, que tende a vincular objetividade e verdade, por um lado, e subjetividade e ausência da verdade, por outro, se articula com os modos pelos quais as concepções de subjetividade foram construídas e compartilhadas na modernidade” (JESUS, 2021, p. 79). Logo, a obra nos convida, por esse viés, ao reconhecimento de que:

[...] a subjetividade é produzida como resultado de um processo histórico e coletivamente produzido, e assim procuramos construir um procedimento de heteroidentificação racial baseado no conceito de consenso intersubjetivo, capaz de, a um só tempo, reconhecer a dimensão subjetiva presente nas avaliações fenotípicas dos membros das comissões e também forjar um método de avaliação capaz de definir o público alvo da política, estabelecer princípios para o funcionamento das comissões e definir critérios para a avaliação [...] (JESUS, 2021, p. 112).

Já em Freitas (2021), as evidências sugerem que as comissões de heteroidentificação podem ser vistas como uma espécie de “filho que ninguém quer” ou o “filho feio” por se tratar de uma tarefa que não desperta o interesse de participação no âmbito de seu processo de institucionalização, sobretudo, enquanto não estabelecida como um processo estruturado e de relevância social.

Conforme pode ser visto ao longo deste trabalho, a análise do processo de implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas na UNIFAL-

MG, compreendendo esse fenômeno após o ano de 2018 e no contexto da produção das relações étnico-raciais brasileiras, não apresenta a mesma carga de repúdio por parte da comunidade acadêmica dessa universidade. Porém, a obra contribui quando analisa os efeitos que são produzidos pela implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de pretos (as) e pardos (as) nos cursos de graduação de instituições de ensino superior no Brasil. Nesse sentido, ganha destaque o trabalho da comissão de heteroidentificação como um potencial educativo, já que sua implementação pode permitir que membros, servidores, candidatos e toda a comunidade acadêmica reflitam acerca de seus privilégios, inclusive e sobretudo, raciais.

Mas afinal, o que seria o filho que ninguém quer? Essa categoria, detectada nesta pesquisa, intitula a presente dissertação. Não se trata apenas de um título de impacto, pois o filho existe, e ele é justamente a comissão de heteroidentificação constituída como uma ferramenta de monitoramento que os MSN-MT e movimento estudantil adotaram e assumiram como pauta considerando-a um dos mecanismos para se evitar as fraudes na Lei de Cotas. Contudo, a responsabilidade de institucionalizar uma política de monitoramento da ação afirmativa é da Universidade (FREITAS, 2021, p. 155).

Em outra colaboração realizada por Vaz (2018), os resultados do artigo demonstraram que mais que legalidade, as comissões de heteroidentificação são imprescindíveis como obrigação imposta à Administração Pública, pois não basta somente proclamar um direito, deve-se assegurar meios para protegê-lo de forma eficiente.

Ao tratar do conceito de autoidentificação, a autora destaca a importância do ato na construção da identidade racial do sujeito, sobretudo, como esse indivíduo vê a si mesmo e como ele se apresenta para a sociedade. Contudo, Vaz (2018), destaca que é preciso considerar que a autoatribuição não adquire sentido próprio nas relações sociorraciais quando dissociada da heteroatribuição. A pesquisadora realça, ainda, o fato de que as algumas restrições estão mais ligadas à percepção social em função da raça do que a autoidentificação racial razão pela qual a autora aponta pra o processo de heteroidentificação como um expediente que demanda alta capacidade de organização administrativa a fim de que o todo processo e seus procedimentos sejam, a rigor, cercados pelo formalismo previsto nas normas internas, bem como pelas garantias constitucionais prevista na Carta Magna.

A pesquisa e a obra de Devulsky (2021) traça um diagnóstico acerca do colorismo que marca nossa sociedade. Conforme aponta a pesquisadora, a distinção entre negros claros e retintos é capaz de desmobilizar o reconhecimento e a união entre os sujeitos com traços de africanidade, enfraquecendo a luta contra a discriminação racial, visto que, segundo a autora, tal efeito estratifica os negros a partir de um olhar forjado pela supremacia branca. Aliás, a obra tem o potencial de, partindo da historicidade de construção da identidade negra no país, analisar

os mais variados fenótipos negros. Da mesma forma, a autora busca, desde um viés autônomo, no sentido de não colonizado, “um meio de reafirmar a negritude brasileira, mesmo sendo esta constituída da forte miscigenação com brancos e indígenas” (DEVULSKY, 2021, p. 18). Ademais, a obra avança quanto à interpretação do colorismo e as variadas maneiras que atinge brancos sobre negros, negros sobre outros negros, bem como entre homens e mulheres. pesquisadora aprofunda o estudo acerca do colorismo enquanto integrante de um projeto político que desagregou as populações negras, a começar, por exemplo, com a redução do contingente africano aqui aportado na condição de escravizados (as).

No que se refere à importância dos achados de Barbosa (2022), o qual apresenta um estudo de caso junto à UNIFAL-MG, com descrição do processo de mudanças na estrutura normativa, desde a da criação de comissões de heteroidentificação, bem como a caracterização de suas atividades, cabe ressaltar seus apontamentos no que se refere à participação dos atores envolvidos na implementação da política pública de cotas raciais na UNIFAL-MG, seja com recursos humanos e a estrutura organizacional, seja com a capacitação dos atores envolvidos (as). Os apontamentos do autor merecem especial atenção quanto ao mapeamento da estrutura administrativa da instituição, pois trata-se de um estudo aprofundado e pioneiro na e para a universidade, que foi de suma importância para o desenvolvimento desta pesquisa, visto que apresenta detalhadamente o roteiro operacional da CAVANE, com número de servidores, de entrevistas, bem como as categorias dos cargos dos membros integrantes das bancas.

Nesse sentido, o autor aponta entre outras importantes contribuições, possíveis motivos para o número de adesões de membros aquém do necessário para aos trabalhos das comissões de heteroidentificação nos campi da universidade:

Verificou-se que até mesmo aqueles que participaram - salvo poucas exceções -, acabaram deixando a comissão mais tarde, haja vista a redução das participações identificadas com o transcorrer dos processos seletivos. Se visto pelo prisma da maior diversidade de participação da comunidade acadêmica, foi positivo, porém, lado outro, pode-se suscitar a possibilidade de ter havido desinteresse, desmotivação ou até mesmo falta de tempo, devido à sobrecarga de trabalho decorrente das demais atividades laborais, para continuar participando da implementação da política (BARBOSA, 2022, p. 90).

Da exposição acima apresentada, merece destaque a percepção geral de que as comissões administrativas de heteroidentificação surgiram ante a necessidade de assegurar a efetividade das políticas afirmativas educacionais e inibir o número considerável de denúncias realizadas, em sua maioria, por fraudes.

Nesse sentido, é preciso destacar que o aprendizado das instituições no contato com corpos negros, bem como a criação de estratégias de aprimoramento no processo de

heteroidentificação têm ocorrido de formas distintas, porém, o critério fenotípico tem dado a tônica. Nesse sentido, uma breve menção acerca dos processos de heteroidentificação de outras duas grandes Universidades Federais de Minas Gerais, parece ser pertinente, antes de apresentar detalhadamente como se dá o processo na UNIFAL-MG.

Ao comparar os editais de outras Universidades Federais em Minas Gerais, quais sejam, da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) constatou-se que ambas adotaram a heteroidentificação como complemento à autodeclaração racial dos candidatos (as) durante as fases de matrículas. Nos casos aqui brevemente analisados, a orientação que sustenta o acompanhamento da autoidentificação é, como na UNIFAL-MG, o fenótipo, vejamos:

Candidatos que se autodeclararem negros (pretos ou pardos): procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, realizado por Comissão Complementar à Autodeclaração designada pela Reitoria da UFMG, para tal fim, por meio do qual será avaliado o conjunto das características fenotípicas dos candidatos para aferição da condição racial declarada (UFMG, 2022, p. 2).

A Comissão de Validação de Autodeclaração de Candidatos/as Pretos/as, Pardos/as ou Indígenas, considerará na heteroidentificação – única e exclusivamente – os aspectos fenotípicos de pretos/as e pardos/as, sendo excluídas as considerações sobre ascendência, conforme o disposto na Resolução do CEPE nº 10, de 2018 (UFV, 2022, p. 4).

Negros (pretos e pardos): será considerado, única e exclusivamente, o fenótipo negro como base para análise e validação, ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação complementar, excluídas as considerações sobre a ascendência e/ou quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados (UNIFAL, 2022, p. 10).

Assim, é possível afirmar que a novidade trazida pela Lei nº 12.711/2012 demandou da maioria das instituições federais de ensino superior e técnico de nível médio a adoção de procedimentos normativos novos e, portanto, a adoção de diferentes conceitos e operações, até então, desconhecidas por parte da comunidade acadêmica. No caso da UNIFAL-MG, que ao contrário de outras universidades federais, ainda não desenvolvia políticas de ação afirmativa, dá-se início à execução da referida norma após a sua promulgação de acordo com o seguinte trajeto exposto por Barbosa (2022):

Por meio da Resolução nº 92/2012, do Consuni da UNIFAL-MG, ainda em 2012, a Instituição aprovou a implantação da reserva de 12,5% (doze e meio por cento) das vagas para o ingresso nos cursos de graduação do 1º semestre de 2013, atendendo ao percentual mínimo exigido pela Lei nº 12.711, de 29/08/2012, e pelo Decreto nº 7.824, de 11/10/2012. Conforme ata da 60ª reunião do Consuni, tal Resolução foi aprovada em 09/11/2012, após uma apresentação realizada pela presidência da então Comissão Permanente de Vestibular (Copeve) e pelo Reitor/Presidente do Consuni à época. Neste momento, identifica-se a participação de três atores implementadores: a Copeve, a Reitoria e o Consuni. Embora a Lei de Cotas tenha facultado às IFES a

implantação de forma gradativa das cotas, pelo período de quatro anos, a UNIFAL-MG, por meio da Resolução nº 165/2013/Consuni, aprovou na 87ª reunião do Consuni, em 16/10/2013, a reserva de 50% das vagas para o ingresso nos cursos de graduação, a partir do 1º semestre de 2014, se antecipando, portanto, em relação à obrigatoriedade legal, prevista para o ano de 2016. De acordo com dados da pesquisa de Santos, Arantes e Dias (2019), constou-se que a UNIFAL-MG foi uma das primeiras universidades federais mineiras a reservar o percentual integral (50%) para as cotas (dois anos antes), de que trata a Lei nº 12711/2012, explicitando a sua aderência aos objetivos da política nacional. Para tanto, cabe ressaltar os atores que tiveram papel determinante em ambas as resoluções: o Reitor, o Consuni e principalmente o conselheiro e Presidente do Diretório Central dos Alunos (DCE), de quem surgiu a proposta de implementar o percentual de 50% já em 2014. Verifica-se a importante participação da representação estudantil, demonstrando engajamento e atenção dispensada à implementação da política de cotas (BARBOSA, 2022, p. 70-71).

No que se refere à análise do critério racial, a UNIFAL-MG adotou como forma de comprovação da qualidade de beneficiário (a) das vagas reservadas para pretos e pardos e indígenas, apenas a autodeclaração assinada pelo candidato (a). Tal método foi utilizado, aparentemente sem percalços, nos primeiros anos de sua implementação até que notícias de fraudes no sistema autodeclaração adotado pelas instituições de ensino e em concursos públicos federais país afora se avolumassem. Importa destacar que a atuação incisiva de discentes e docentes, movimentos e coletivos sociais negro, a exemplo dos Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) de outras universidades, foram cruciais e decisivas na discussão e posterior implantação de bancas de verificação autodeclaração como combate às tentativas de fraudes. Tais fatos fizeram com que a Administração Pública, diante do princípio da legalidade, da autotutela e do poder-dever de apuração frente a qualquer denúncia, repensasse seus critérios.

Nesse sentido, a Resolução nº 55 de 04 de dezembro de 2018, instituiu a CAVANE, estabelecendo, entre outras, as seguintes regras principais:

Quanto aos beneficiários (as):

Art. 1º A Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG) institui os procedimentos para ingresso de candidatos autodeclarados como pretos e pardos, doravante candidatos negros, nos processos seletivos em seus cursos de graduação e nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos, em consonância com as Leis nº. 12.711/2012, nº. 12.288/2010, nº. 12.990/2014, bem como os Decretos nº. 65.810/1969 e nº. 7.824/2012.

[...]

Art. 4º Para concorrer às vagas reservadas nos processos seletivos dos cursos de graduação, o candidato deverá, no ato da inscrição, optar pelo ingresso por estas vagas e assim se autodeclarar como negro, de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (UNIFAL-MG, 2018).

Quanto à verificação complementar:

Art. 5º A autodeclaração do candidato goza da presunção relativa de veracidade.

§ 1º Sem prejuízo do disposto no caput, a autodeclaração do candidato será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação complementar.

§ 2º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do candidato prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada no parecer da comissão de heteroidentificação complementar (UNIFAL-MG, 2018).

Quanto aos membros da CAVANE:

Art. 8º O procedimento de heteroidentificação complementar será realizado por comissão de heteroidentificação, doravante denominada Comissão de Aferição de Veracidade de Autodeclaração de Candidatos(as) Negros(as) (CAVANE), especialmente nomeada pelo Reitor para essa finalidade.

§ 1º Nos concursos públicos, a CAVANE será composta por 5(cinco) membros titulares e 3 (três) suplentes.

§ 2º Nos processos seletivos dos cursos de graduação, a CAVANE será composta por 3(três) membros titulares e 1(um) suplente.

§ 3º A composição da CAVANE deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor, vinculação profissional e, preferencialmente, naturalidade.

§ 4º A CAVANE será constituída de servidores da UNIFAL-MG e poderá ser permitida a participação de representantes da comunidade externa e do movimento social negro como seus membros, limitado a 2(dois) membros por comissão.

§ 5º Os membros da CAVANE, preferencialmente, devem possuir formação sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo. (UNIFAL-MG, 2018).

Quanto ao momento da heteroidentificação:

Art. 11 A fase específica do procedimento de heteroidentificação complementar ocorrerá antes da confirmação definitiva de matrícula pelo DRGCA, nos processos seletivos dos cursos de graduação, e antes da homologação do resultado final pelo CONSUNI, no concurso público, respectivamente.

Parágrafo único. Para candidatos ingressos nos processos seletivos dos cursos de graduação, o procedimento de heteroidentificação complementar será realizado exclusivamente na presença do candidato (UNIFAL-MG, 2018).

Quanto aos critérios a serem utilizados:

Art. 13 A CAVANE utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição autodeclarada pelo candidato nos processos seletivos dos cursos de graduação ou no concurso público, respectivamente.

[...]

§ 3º Entende-se por fenótipo o conjunto de característica físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais, que permitirão confirmar ou não a autodeclaração. (UNIFAL-MG, 2018).

Quanto ao sistema recursal:

Art. 18 Os editais preverão a existência de Comissão Recursal, a ser designada pelo Reitor.

§ 1º A comissão recursal será composta por 3(três) integrantes distintos dos membros da CAVANE.

Art. 19 Das decisões da CAVANE caberá recurso dirigido à Comissão Recursal, nos termos do edital.

Parágrafo único. Em face de decisão que não confirmar a autodeclaração terá interesse recursal o candidato por ela prejudicado.

Art. 20 Em suas decisões, a Comissão Recursal deverá considerar a filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação complementar, o parecer emitido pela CAVANE e o conteúdo do recurso elaborado pelo candidato.

§ 1º Das decisões da Comissão Recursal não caberá recurso. (UNIFAL-MG, 2018).

Na UNIFAL – MG, essas normativas se desenvolveram e têm se ampliado após 2018, sobretudo, na medida em que cresceram a propositura de ações judiciais, bem como de denúncias de fraudes. Importa destacar, conforme já exposto, que no ano de 2020 a instituição estabeleceu procedimentos administrativos para análise e decisão dos casos de estudantes com ingresso pelo Sistema de Cotas Raciais, conforme previsto na Lei federal nº 12.711/2012, por autodeclaração e que não foram submetidos ao procedimento de heteroidentificação na UNIFAL-MG. Naquele ano surgia a Comissão Especial para a Análise e Julgamento (CEAJ) de notícias de suposta irregularidade (“denúncias”), na forma do § 1º do art. 21, da Resolução Consuni nº 55/2018, alterado pela Resolução Consuni nº 14/2019. Assim por meio da Portaria nº 23, de 03 de janeiro de 2020 foi estabelecido:

Art. 2º O processo administrativo de que trata o art. 21, §1º, da Resolução Consuni nº 55, de 04/12/2018, com a redação dada pela Resolução Consuni nº 14/2019, cuja finalidade é a análise e o julgamento da situação dos estudantes com registro acadêmico ativo, que tenham ingressado nas vagas reservadas a candidatos autodeclarados como pretos e pardos, doravante candidatos negros, será regido pela presente Portaria Normativa, pela Lei Federal nº 9.784/1999 e pelos princípios constitucionais, assegurado o contraditório, a ampla defesa e a utilização dos meios e recursos previstos no Direito.

Parágrafo único. Será assegurado ao estudante o tratamento respeitoso pelas autoridades e servidores, que deverão facilitar o exercício de seus direitos e o cumprimento de suas obrigações, o direito de ter ciência da tramitação do processo administrativo, de ter vista dos autos, de obter cópias de documentos neles contidos e conhecer as decisões proferidas, resguardados os dados e documentos protegidos por sigilo, privacidade, honra e imagem de terceiros, podendo formular alegações e apresentar documentos antes da decisão, os quais serão objeto de consideração pelo órgão competente, podendo também fazer-se assistir por advogado.

[...]

Art. 3º Será constituída Comissão Especial para a Análise e Julgamento (CEAJ) de notícias de suposta irregularidade (“denúncias”), na forma do § 1º do art. 21, da Resolução Consuni nº 55/2018, alterado pela Resolução Consuni nº 14/2019.

Art. 4º A CEAJ será formada por 5 (cinco) membros titulares e 2 (dois) suplentes, designados pelo Reitor, que nomeará seu presidente.

Art. 5º. A CEAJ iniciará os trabalhos encaminhando o(s) nome(s) do(s) denunciado(s) ao Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico (DRGCA) para a verificação da condição de ingresso pelo sistema de cotas raciais e para a declaração de data de matrícula. (UNIFAL-MG, 2020).

Frente à norma do artigo 16 da referida portaria, o qual estabelece acesso restrito ao teor do procedimento, nos termos do artigo 31 da federal nº 12.527/2011, fica inviabilizada a análise dos argumentos envolvidos, de ambas as partes, por se tratarem de dados considerados sensíveis. Nesse sentido, importa destacar, uma vez mais, que não pude averiguar se os alunos (as) com registro ativo, assim como os candidatos em fase de averiguação de autodeclaração que fizeram referências à miscigenação familiar ou histórica social. Contudo, é possível suscitar que muitos candidatos (as) se escudam na ancestralidade, pois, como assinala Fontoura (2018):

Como agem as pessoas mentirosas, trampolineiras e fingidas? Tiram a vovó e o vovô do armário. Como foram denunciadas, ao buscar defesa trazem fotos de avós pretos ou pardos. Apresentam fotos em que utilizam maquiagem para escurecer a pele. Os retratos são desfocados. Usam recursos apelativos. Apelam para declaração, para legislações. Não demonstram o mínimo constrangimento por roubarem oportunidades de quem sofre discriminação diária na sociedade racista brasileira (FONTOURA, 2018, p. 136).

Vale recuperar o estudo de Santos (2021) quando faz importante diferenciação entre *comissões de verificação* e *comissões de validação da autodeclaração racial*. Segundo o autor, as comissões de verificação da heteroidentificação atuam diretamente nas denúncias de fraudes, além de contribuir com a reflexão identitária de candidatos (as). No que se refere às comissões de validação da autodeclaração, trata-se de banca com função permanente e preventiva, com a missão de controlar e monitorar o acesso de candidatos (as) junto aos certames de ingresso. Além disso, sua função é o afastamento de investidas fraudulentas já no momento das matrículas dos candidatos (as) que se declaram negros (as) ou indígenas. Como nos mostra Santos (2021) o processo de heteroidentificação regular e formalmente constituído pelas universidades pode cancelar, com mais segurança, a homologação das autodeclarações raciais.

No caso da UNIFAL-MG, esses debates também foram e são necessários. A pesquisa em questão, a seguir, busca demonstrar percurso ainda percorrido pela instituição pelo aprimoramento do sistema de validação das autodeclarações raciais.

Nesse ponto, importa destacar que a legalidade das comissões de heteroidentificação já havia sido afirmada pelo STF em ação de controle de constitucionalidade no ano de 2017. A Ação Declaratória de Constitucionalidade ADC Nº 41/2017, reconheceu a constitucionalidade

da Lei Federal nº 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos públicos na Administração Pública Federal. Ao fundamentar o voto, o Ministro Barroso afirmou serem legítimos critérios de heteroidentificação na concorrência por vagas reservadas, sobretudo para combater fraudes, garantindo a consecução da política de cotas raciais.

Quanto à questão da autodeclaração, essa é uma das questões mais complexas e intrincadas em uma política de ação afirmativa, porque, evidentemente, você deve respeitar as pessoas tal como elas se autopercebem. Assim, pode ser que alguém que eu não perceba como negro se perceba como negro, ou vice-versa. Essa é uma questão semelhante à que enfrentamos aqui na discussão sobre transgêneros e de acesso a banheiro público. Às vezes, a pessoa tem fisiologia masculina, mas um psiquismo feminino ou vice-versa. E, nesse caso, obrigar alguém que se perceba como mulher a frequentar um banheiro masculino é altamente lesivo à sua dignidade, ao seu direito fundamental. Assim, como regra geral, deve-se respeitar a autodeclaração, como a pessoa se percebe. Porém, no mundo real, nem sempre as pessoas se comportam exemplarmente, e há casos - e, às vezes, eles se multiplicam - de fraude.

[...]

A hipótese de controle de fraudes é para evitar, de um lado, que o candidato tente fraudar a reserva de vagas e, de outro lado, para evitar que a Administração tente fraudar a política.

[...]

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa (STF, 2017).

No mesmo sentido, foi a Orientação Normativa n.04/2018 do Ministério do Planejamento que, embora não se referisse aos processos de ingresso de estudantes em universidades públicas, e de acordo com a análise de Jesus (2021, p. 60), “regulamentava o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais”.

Como afirma Barbosa (2022), após a segunda edição do processo seletivo de 2020, a UNIFAL-MG inseriu um conjunto de condicionantes para a participação dos candidatos (as). A mais importante delas foi a exigência de apresentação de documento de identificação oficial original com foto, um ambiente iluminado, sem maquiagem, sem filtros e outras tecnologias. Nesse sentido, a possibilidade de realização do procedimento de heteroidentificação de forma remota possibilitou ao estudante menos favorecido não ficar impedido de participar da entrevista com a CAVANE por falta de recursos financeiros, especialmente, para os candidatos (as) que vivem longe dos *campi*, característica do Sistema de Seleção Unificada (SISU) com alcance nacional. A referida resolução estabelecia em artigo 11, parágrafo único, que “o procedimento de heteroidentificação complementar será realizado exclusivamente na presença do candidato” (UNIFAL-MG, 2018).

Nesse ponto cabe destacar que em março de 2020, a população brasileira passou a sofrer com o avanço da pandemia de COVID-19. Rosa, Marques e Corrêa (2021) lembram que Organização Mundial da Saúde (OMS), em 30 de janeiro daquele ano, declarou o coronavírus como Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). O vírus foi chamado de SARS-CoV-2 sendo o responsável por causar a doença respiratória COVID-19. Como forma de tentar conter o avanço do contágio, foram adotados protocolos sanitários com isolamento e distanciamento físico. A situação provocou, na maioria das instituições de ensino, a suspensão das atividades presenciais, deflagrando práticas e atividades de ensino de forma remota ou on-line.

Nas palavras de Rosa, Marques e Corrêa (2021. p. 18):

A pandemia trouxe desafios inimagináveis para a realidade da educação brasileira. É consenso entre os estudiosos sobre as comissões de heteroidentificação que a comissão presencial é o modelo ideal, conforme estabelece a principal norma sobre o tema: a Orientação normativa N. 4/2018. Entretanto, diante da situação de não realizar a matrícula de centenas de estudantes que estão aguardando para ingressar no ensino superior em uma universidade pública por meio de uma cota sociorracial, a COVID 19 exigiu das instituições buscar alternativas para garantir a avaliação fenotípica, por meio da adoção de modelos híbridos de atuação.

Assim, e conforme assevera Vaz (2022), a Administração Pública não pode se limitar a fiscalizar somente quando provocada, em especial porque detém de forma exclusiva o acesso aos dados e à imagem dos candidatos (as). Como será exposto de forma mais ampla nos próximos tópicos e seções, é importante lembrar que as atividades de validação e de capacitação dos membros da banca de heteroidentificação devam estar em consonância com o respeito à dignidade humana, à garantia do direito ao contraditório e ampla defesa.

Conforme exposto, a CAVANE foi implementada na UNIFAL-MG pela Instrução Normativa nº 01/2019, e instituída pela referida Portaria Normativa n. 4/2018 e Resolução nº 55/2018 – CONSUNI. Por mais que esta tenha buscado detalhar o procedimento, sabe-se que a conduta humana foge dos contornos da norma. Quando assim for, a comissão deve atuar, sempre observando os princípios que norteiam a Administração Pública diante do caso concreto. Dentre esses princípios, o antidiscriminatório recebeu destaque nos julgados do Supremo Tribunal Federal seja na ADPF nº 186/2012 e na ADC ° 41/2017.

Em termos amplos, esses julgados consolidaram o entendimento de que políticas estatais baseadas em discriminações positivas poderão ser legítimas quando: (a) houver demonstração empírica de que a neutralidade do ordenamento jurídico produz resultados prejudiciais a determinados grupos de indivíduos, reduzindo-lhes as oportunidades de realização pessoal (viabilidade fática); (b) a discriminação se prestar a promover objetivo expressamente contemplado no texto constitucional (viabilidade

jurídica); e (c) a vantagem jurídica proposta pelo ato normativo for virtualmente idônea para reverter o quadro de exclusão verificado na realidade social, gerando mais consequências positivas do que negativas (viabilidade prática) (STF, 2017).

Entre outras regras, o procedimento interno da UNIFAL-MG estabelece que para concorrer às cotas raciais o candidato (a) precisa declarar-se negro, nos termos dos critérios de cor ou raça estabelecidos pelo IBGE. O conceito político de negro (a), segundo descrito por Munanga (2019), não é o mesmo utilizado pelo IBGE que utiliza cinco categorias em suas pesquisas e, conforme configuração do questionário, podem ser assim descritas: branca, preta, amarela, parda e indígena. Outro dado importante é: não haverá heteroidentificação na ausência da autodeclaração racial e da expressa intenção do candidato (a) em concorrer na modalidade.

Vimos que, baseados na compreensão de que o sistema da UNIFAL-MG estaria recebendo ataques por parte de supostos fraudadores (as), foi publicada a Portaria nº 23/2020, estabelecendo os ritos a serem utilizados na apuração de denúncias de supostas fraudes, bem como a publicação da Portaria nº 125/2020, a qual constituiu a CEAJ nos termos do § 1º do art. 21, da Resolução Consuni nº 55/2018, alterada pela Resolução nº 14/2019.

Por fim, é preciso enfatizar a crítica que deve ser feita à instituição no que se refere às possíveis fraudes perpetradas, e sem a devida apuração, no período que antecede à criação da CAVANE, qual seja, anterior a 2018. Sabe-se que foi somente a partir da publicação da Portaria Normativa nº 04/2018, que a UNIFAL-MG regulamentou os procedimentos necessários à verificação da autodeclaração firmada pelos candidatos (as) no momento de inscrição para concorrência em vagas reservadas. Surge daí a mobilização da universidade em adotar a heteroidentificação como critério obrigatório do processo por meio da Resolução nº 55/2018, do Conselho Universitário da UNIFAL-MG (CONSUNI), a qual foi posteriormente alterada pela Resolução nº 14/2019.

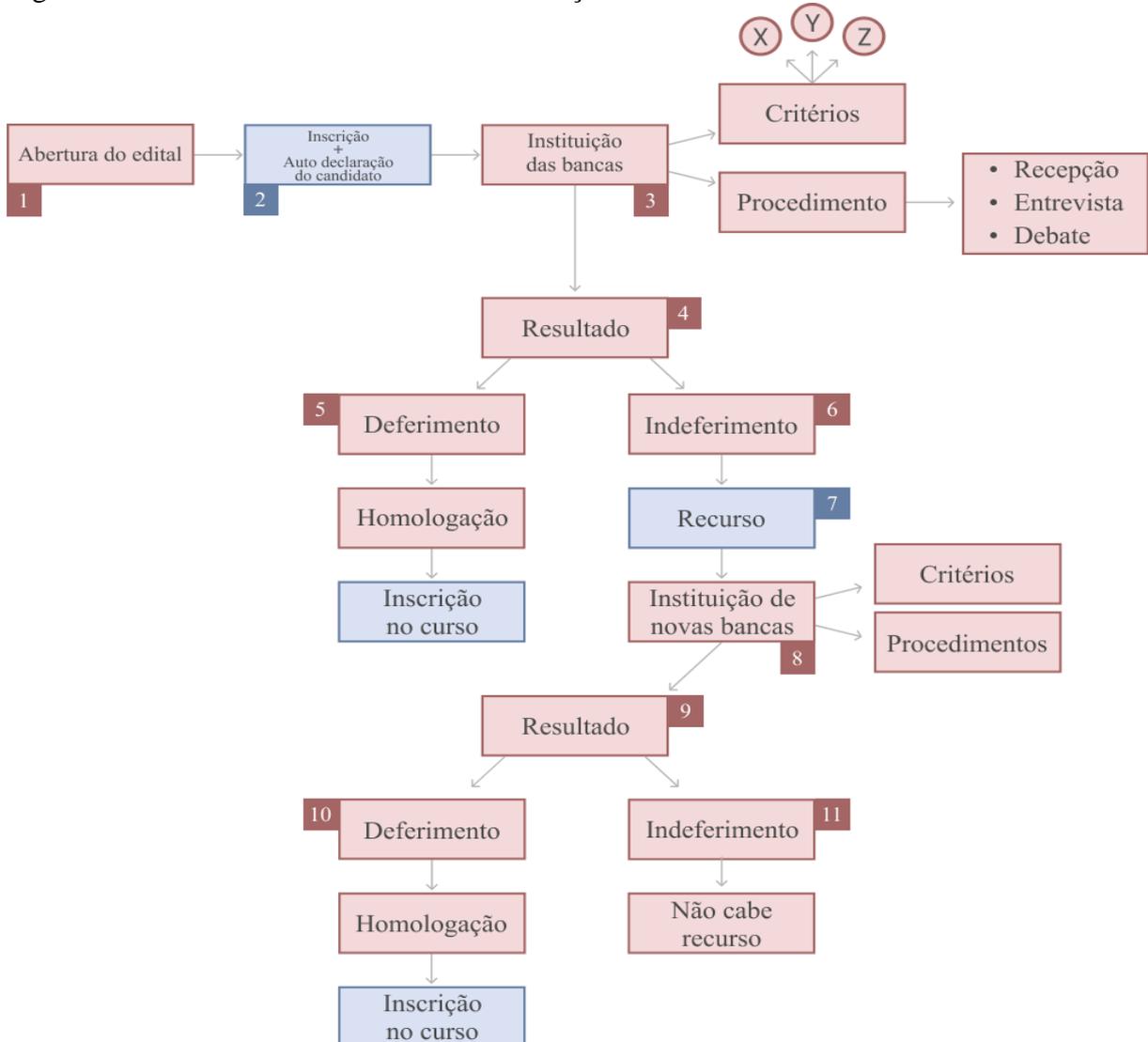
Portanto, feitas essas considerações, cabe destacar que o critério deliberativo adotado pela universidade deve ser exclusivamente o fenótipo do candidato (a) e o quórum é o da maioria simples. Conforme visto, a norma ainda regula a fase recursal do procedimento, importante momento para a compreensão de fatores que serão discutidos nos capítulos que explicitam a coleta e análise dos dados, comprovando, ou não, que “é possível realizar procedimentos de heteroidentificação racial que, reconhecendo as dimensões subjetivas dos avaliadores, mostrem-se válidas e confiáveis” (JESUS, 2018, p. 101).

Conforme já exposto, a presente pesquisa pretendeu um diálogo entre as fontes apresentadas, a maioria delas com arcabouço teórico múltiplo, o que exigiu tanto da análise

comparativa entre os avanços e os retrocessos apresentados pelos autores referenciados, quanto da análise e discussão dos dados coletados pelo autor. As universidades brasileiras que adotaram bancas de heteroidentificação para confirmação da autodeclaração de candidatos (as) negros (as) que buscam preencher as vagas ofertadas na modalidade de cotas raciais demonstram que a implementação e o acompanhamento da política pública contribuem para o aperfeiçoamento do sistema e para a diminuição do quadro de exclusão educacional da população negra.

Desse modo, foi apontado por Barbosa (2022) que a CAVANE no desempenho de suas funções legais, aplica o roteiro padrão, conforme Figura 6:

Figura 6 - Percurso dos Procedimentos de atuação da CAVANE⁷.



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

⁷ As células em vermelho são de atribuição da UNIFAL-MG e as células em azul são de atribuição dos (as) candidatos (as).

A Figura 6 foi elaborada com base no documento intitulado Procedimento de Heteroidentificação Complementar à Autodeclaração de Candidatos Autodeclarados Negros (Pretos ou Pardos), formulário em que constam, inclusive, itens, tópicos, perguntas e motivação da decisão que devem ser preenchidos pela banca, igualmente. De acordo com tal roteiro, após a publicação do edital, havendo a inscrição e a autodeclaração do (a) candidato (a) tem início o trabalho das bancas de heteroidentificação, momento em que a CAVANE deve proceder à acolhida ao candidato; à checagem do documento de identidade original com foto e à solicitação para que o candidato (a) se apresente; ao recebimento da autodeclaração (preto ou pardo) impressa e firmada pelo (a) candidato (a); à apresentação dos membros para o candidato informando-lhe o prazo, o tempo do procedimento e a fundamentação legal com as normas legais que regulam a política pública; à ratificação para o candidato (a) de que o critério utilizado é tão somente o fenótipo negro; ao pronunciamento das perguntas: “Você se autodeclara de que cor?”; “O que te levou a se inscrever para as vagas destinadas aos candidatos negros (pretos ou pardos)?”. Na sequência, após a saída do candidato (a), é encerrada a gravação da sessão e, com base exclusivamente no fenótipo, os membros da CAVANE finalizam o relatório motivado e dão encaminhamento para publicação com o resultado de DEFERIDO ou INDEFERIDO. Barbosa (2022) destaca que o resultado é publicado na página do processo seletivo de forma automática. Com roteiro igualmente mapeado pelo referido pesquisador, é possível traçar o andamento dos pedidos de recurso encaminhados para a Comissão Recursal, que recebe da Diretoria de Processos Seletivos (DIPS) lista com os nomes dos candidatos (as) inconformados (as) com a decisão da comissão. Ato contínuo, os membros da Comissão Recursal têm acesso às gravações das imagens e deliberam encaminhando sua decisão para publicação via sistema de ingresso.

Barbosa (2022) descreve, igualmente, a postura da administração da UNIFAL-MG quanto ao incentivo para o funcionamento das comissões em seus *campi*:

Foi possível observar, ainda, que a administração da universidade buscou incentivar a participação de novos membros da CAVANE, tendo em vista que houve a edição de ofícios às unidades acadêmicas solicitando a indicação de servidores para compor a comissão. Observou-se nas portarias internas analisadas que, até a Portaria nº 255/2019, a grande maioria dos membros da CAVANE da sede eram servidores docentes, lotados em uma única unidade acadêmica. Naquele ano, já haviam 11 dessas unidades ao todo na universidade. Contudo, a partir de então, como resultados de iniciativas da gestão (reuniões com dirigentes de unidades acadêmicas, DIPS e Reitoria), houve a ampliação de membros, inclusive nos campi fora de Sede, assim como a participação de docentes e técnico-administrativos de diversos setores, administrativos e acadêmicos, o que permite depreender que a Resolução nº 55/2018 não representa apenas uma norma isolada de caráter meramente formal, mas parte de um contexto institucional de mudança maior na implementação da política de cotas, com critérios raciais, na universidade (BARBOSA, 2022, p. 89-90).

Não obstante toda evolução do quadro legal e administrativo da UNIFAL- MG quanto ao tema, Barbosa (2022) igualmente destaca as dificuldades enfrentadas para a implementação das comissões de heteroidentificação nos campi da universidade, a exemplo do Ofício nº 02/2021/Diretor-DIPS, datado de 29/03/2021, no qual é relatada a “indisponibilidade manifesta de muitos dos atuais membros” da CAVANE, inclusive, com sugestão de uma recomposição da comissão a partir da Reitoria. Ainda segundo o autor, tal medida ocorreu por meio do Ofício Circular nº 01/2021/Reitoria, datado de 05/04/2021.

Os estudos de Barbosa (2022) revelam, ainda, números atualizados quanto à disponibilidade de servidores, além de outras características importantes para estudos futuros, conforme já observado em sessões anteriores.

Cumprir, também, que dos 103 servidores designados para a CAVANE, 66 ocupavam carreira do Magistério Superior (64%) e 37 da Carreira de cargos Técnico-Administrativos em Educação (36%). Quanto ao gênero, verificou-se certo equilíbrio, haja vista que, dos 77 que atuaram nas entrevistas, 39 são do sexo feminino e 38 do sexo masculino. Esse quantitativo denota uma provável heterogeneidade de gênero não apenas na composição da CAVANE, mas principalmente da atuação, o que é salutar e se alinha ao estabelecido nos documentos normativos. Não há registro, no entanto, da condição autodeclarada de raça/cor dos membros, o que prejudica sobremaneira a análise nesse quesito, ficando como sugestão para investigação para os próximos estudos sobre o tema (BARBOSA, 2022, p. 91).

No que se refere às ações de capacitação dos membros da CAVANE, é preciso pontuar que tal recomendação já consta na ADPF Nº 186/2012 e que a Resolução nº 55/2018, ao criar a CAVANE, apenas reproduziu seu conteúdo. Nesse sentido, “foram realizadas ações de capacitação sobre as relações étnico-raciais, com o intuito de promover a educação continuada e permanente dos membros integrantes da CAVANE, assim como de formação de novos quadros da comissão” (BARBOSA, 2022, p. 91). Em uma análise preliminar, pode-se dizer que frente a dificuldade de classificação dos candidatos (as) autodeclarados negros (as), em especial os pardos (as) pelas comissões, a solução encontrada pelas universidades brasileiras, incluindo-se a UNIFAL-MG, tem sido a participação/realização de oficinas e/ou cursos de capacitação durante as quais os participantes geralmente discutem, entre outros aspectos, os limites da uniformização das decisões entre os diferentes membros, seja como forma de evitar injustiças, seja como manutenção da presunção de boa-fé da autodeclaração dos (as) candidato (as).

Na UNIFAL-MG, “os cursos tiveram como objetivo construir coletivamente estratégias de trabalho acerca do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as) para fins de preenchimento das vagas reservadas” (BARBOSA, 2022, p. 91). Estratégias que também são ilustradas na Tabela 1, que demonstra

as ações concretas da UNIFAL-MG no sentido de fornecer capacitação para os membros da CAVANE.

Tabela 1 - Ações internas de capacitação realizadas

Ação	Ano/Sem.	Concluintes
1. Promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos Concursos Públicos Federais - campus sede.	2018	17
2. Promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos Concursos Públicos Federais - <i>campus</i> Poços de Caldas.	2018	03
3. Promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos Concursos Públicos Federais - <i>campus</i> Varginha.	2018	17
4. Promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos Concursos Públicos Federais - presencial no campus sede e de forma virtual para os outros <i>campi</i> .	2019	70
5. Curso - Promoção da igualdade racial no ensino superior e nos concursos públicos federais.	2021	65
6. Curso de formação para a aferição de veracidade de autodeclaração	2021	36

Fonte: Barbosa (2022, p. 92).

Cabe aqui uma ressalva para um apontamento feito por Barbosa (2022) acerca das capacitações. Segundo o autor, as capacitações não ficaram restritas às organizadas pela própria UNIFAL-MG, sobretudo quando se considera a necessária trocas de experiências entre instituições, como no caso do I Encontro Nacional de Comissões de Heteroidentificação: Desafios e Perspectivas das Ações Afirmativas nas Universidades Brasileiras, em 2018, realizada em Pelotas/RS, bem como o Seminário Nacional - Dez anos da política de cotas: experiência das comissões de heteroidentificação nas universidades, promovido pela UFRJ na modalidade virtual, em 2021, ambas com presença de membros da UNIFAL-MG.

6 RESULTADOS

6.1 ANÁLISE DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA

Nesta seção busco examinar os principais fatores que influenciam na organização e execução dos procedimentos jurídicos das comissões de heteroidentificação na UNIFAL-MG. Conforme já destacado, foram realizadas pesquisas bibliográficas, levantamento e análise de fontes documentais, de leis, editais de seleção para ingresso e orientações normativas junto ao sítio eletrônico da instituição de ensino superior aqui analisada. Importante mencionar que todas as categorias analíticas apresentadas nas Tabelas 2, 3 e 4 a seguir foram construídas a partir de dados e nomenclaturas fornecidos oficialmente pela instituição após provocação formal, conforme documentos que seguem nos anexos deste trabalho.

É interessante notar que as normas que criam e implementam todo arcabouço legal na instituição são bastante vagas no que se refere às características locais da instituição. É dizer, toda regulação que abrange os temas cotas raciais e heteroidentificação são desdobramentos de normas federais e/ou autárquicas, cuja finalidade é, a rigor, regular as relações entre o Estado e *stakeholders* no plano federal, com exceção da Resolução 255/2018, posteriormente alterada pela Resolução nº 14/2019. Além disso, é de se destacar que a referida resolução que autoriza a utilização de ferramentas de mediação tecnológica (web conferência) em substituição à entrevista presencial para o procedimento de heteroidentificação de candidatos negros, em 2020, tenha sido motivada, apenas, com o advento da pandemia mundial de Covid-19. Observa-se também que a regulamentação não avança quanto à análise dos casos de supostas fraudes praticadas antes de 2018.

Percebe-se que no período de 2012 a 2022 houve variação significativa dos tipos de atos públicos utilizados para regular os processos e procedimentos, provavelmente refletindo formas variadas de compreensão do dispositivo originário, qual seja, a lei federal que impulsionou a implementação das cotas raciais nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

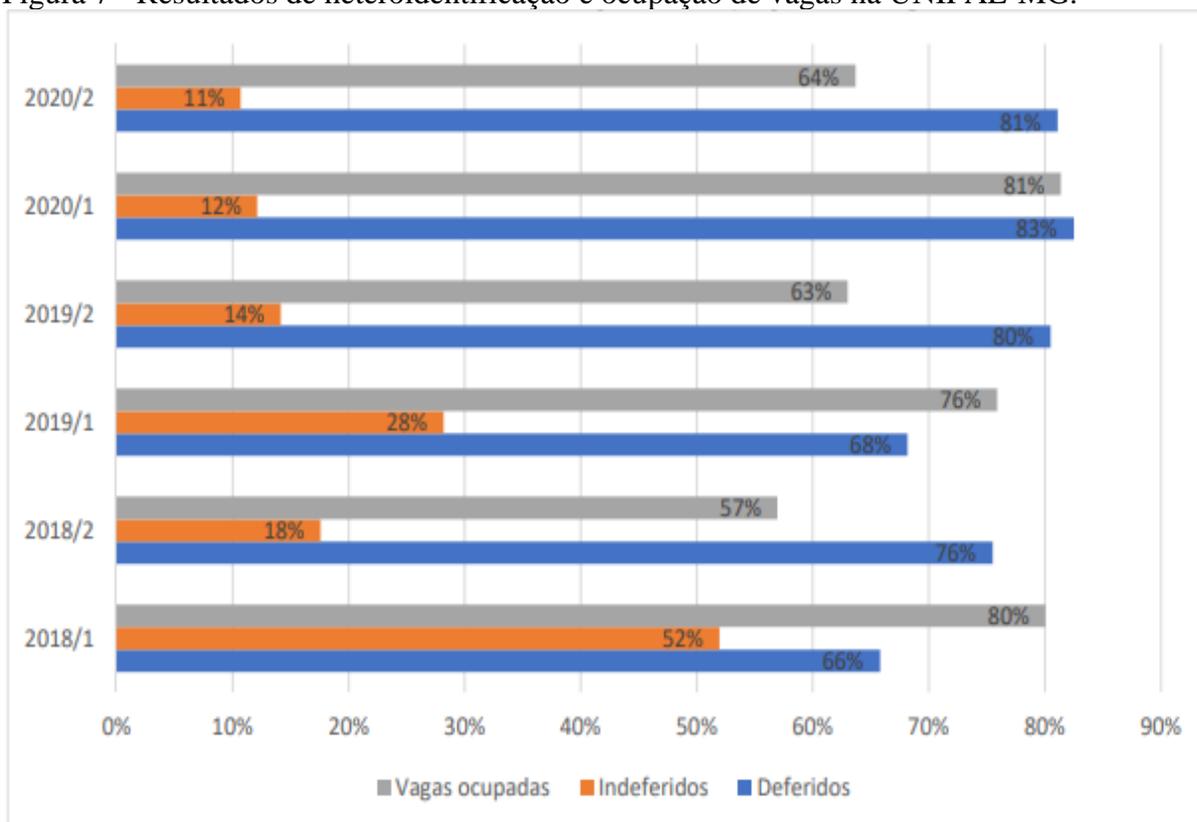
Como mencionado, e não obstante toda evolução do quadro legal e administrativo da UNIFAL- MG quanto ao tema, há notícias de dificuldades para a implementação das comissões de heteroidentificação, a exemplo da indisponibilidade de avaliadores (as) nos termos preconizados pela legislação nos *campi* da universidade, conforme teor do Ofício nº 02/2021/Diretor-DIPS anteriormente apontado neste trabalho.

6.2 ANÁLISE DA OCUPAÇÃO DAS VAGAS

De modo geral, o conjunto de dados apresentados, a seguir, parece indicar uma tendência convergente quanto à adoção do procedimento de heteroidentificação e a ocupação de vagas a partir da PAA's. Nesse sentido, embora seja possível identificar uma lacuna no que se refere à transparência de dados quanto à correta aplicação da lei por meio da CEAJ, a qual foi instituída para julgar os casos de denúncias de fraude na ocupação das vagas reservadas para cotistas a partir da Lei Federal 12.711/2011, em especial, entre os anos de 2012 a 2017, pode-se notar a expressiva diminuição de entrevistas, de recursos e igualmente de denúncias de supostas fraudes. Como é possível observar no trabalho de Barbosa (2022), na parte dedicada ao resultado do processo de heteroidentificação e ocupação de vagas na UNIFAL-MG, o sistema de verificação da autodeclaração racial possibilitou a ampliação do debate interno e externo sobre essa política pública na instituição. Como se pode observar nos dados da Figura 7, com início em 2018 e limitados ao ano de 2020, o número de matrículas indeferidas diminuiu exponencialmente no período. É dizer, se no início da contagem, em 2018, o percentual de indeferimentos era de 52%, no segundo semestre de 2020 esse número já havia diminuído de forma considerável para 11%.

É possível a constatação de alteração, sobretudo, com a diminuição para 18% no número de indeferimentos de matrículas logo após a criação da CAVANE, em dezembro de 2018. Além dos fatores mencionados ao longo de todo percurso deste trabalho, uma análise mais apurada desses dados revela que a regulamentação e o desempenho dos trabalhos da comissão de verificação foram capazes de corrigir o fluxo de ingresso dos candidatos (as) que ingressam pelo sistema de cotas na UNIFAL-MG.

Figura 7 - Resultados de heteroidentificação e ocupação de vagas na UNIFAL-MG.



Fonte: Barbosa (2022, p. 77).

Todavia, apesar da importância desses números e sua análise geral, é possível observar que não há candidatos (as) negros (as) matriculados nos cursos de graduação da UNIFAL-MG apenas via esse processo de ingresso, ainda que seja o majoritário.

Para aprofundarmos nessa compreensão, apresentam-se, na Figura 8, as informações sobre a quantidade número de candidatos (as) inscritos nas modalidades destinadas às cotas para negros (as) durante semestres/períodos de 2018 ao segundo semestre de 2022 e em todos os três *campi* da instituição. Os dados coletados confirmam e evidenciam aumento pelas vagas reservadas.

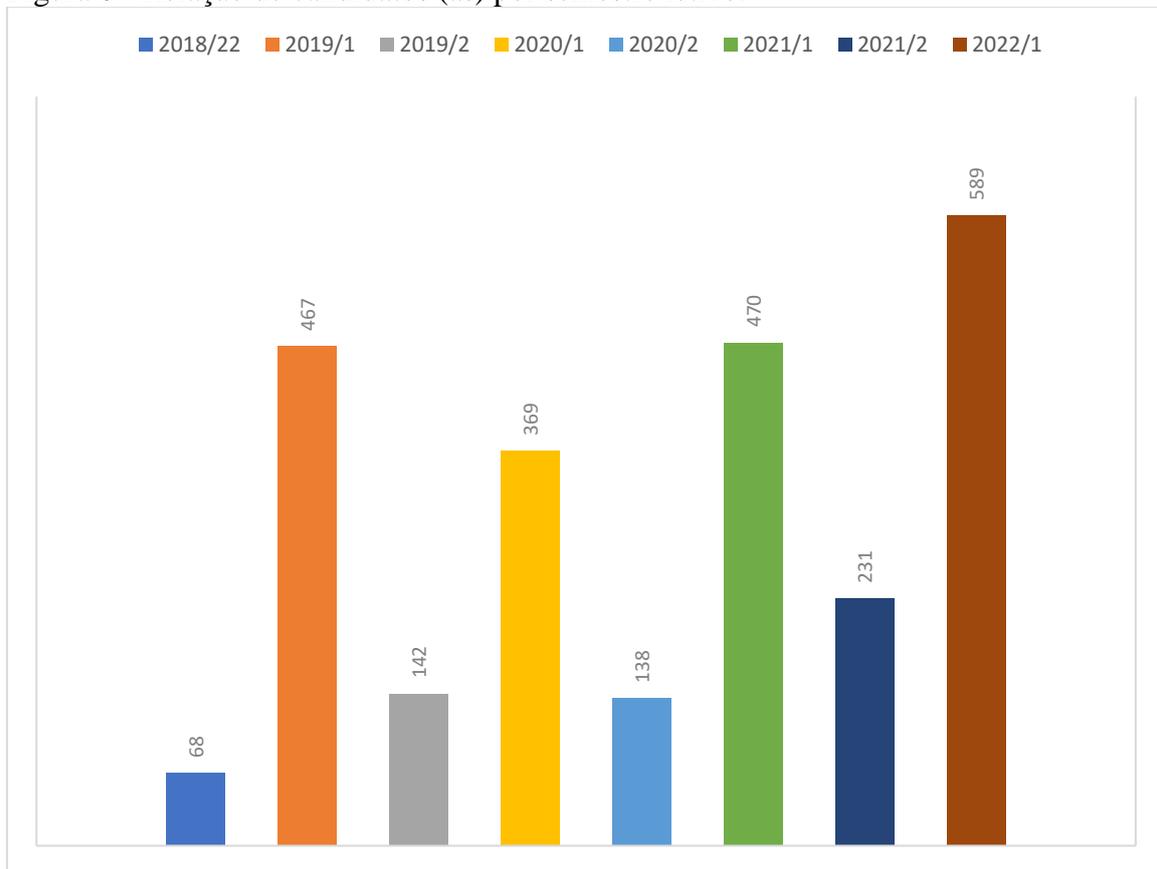
Conforme será exposto de forma mais ampla nas próximas seções, tal aumento pode conduzir à conformação com a ordem racial vigente, porém, seu resultado não faz sentido a ponto de naturalizar a discriminação ainda reinante no acesso ao ensino superior, em que pese os avanços constatados a partir da relação de candidatos (as) por semestre letivo a partir da implantação das comissões de verificação de autodeclaração racial na UNIFAL-MG.

Ou seja, os modos de execução e acompanhamento das autoidentificações são atividades que também devem estar direcionadas a combater os efeitos do racismo e da discriminação

racial dentro da própria instituição. Tais movimentações, ainda que criadas e reproduzidas inconscientemente podem e devem ser desconstruídas, sobretudo, porque afetam a vida de grupos nos espaços de educação, conforme a população alvo da pesquisa aqui analisada.

Antes de apresentar os dados da figura a seguir, cabe enfatizar uma vez mais que este é um trabalho de muitas e inquietantes interrogações. Talvez a mais desconcertante delas seja a minha sempre recorrente necessidade de destacar que a chamada lei de cotas busca contribuir com a diminuição da exclusão educacional de pobres, em especial negros e indígenas, aumentando a presença de estudantes de escolas públicas nas universidades. Essa inquietação alerta para o cuidado com uma análise que não seja conformista em amplo sentido.

Figura 8 - Relação de candidatos (as) por semestre letivo.



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo (DIPS) no ano de 2022

6.3 ANÁLISE DO RESULTADO DAS BANCAS

A multiplicidade dos números e dados confrontados a partir da realidade institucional e administrativa da UNIFAL-MG aqui estudados, revela avanços importantes. Mas, como já destacado, os dados aqui tratados não buscam um final feliz, e sim rigor acadêmico. Assim, a linha argumentativa das análises aqui trazidas põe-se a problematizar os dados que a própria instituição apresenta, sobretudo, ao interpretarmos os dados a partir dos 2.474 entrevistados (as) que tiveram seus pedidos deferidos/indeferidos e o número de recursos deferidos/indeferidos para o período de 2018 ao primeiro semestre de 2022, conforme Tabela 2:

Tabela 2 - Relação de entrevistas e recursos por semestre letivo.

Ano/semestre	2018/2	2019/1	2019/2	2020/1	2020/2	2021/1	2021/2	2022/1	Total
Entrevistados (as) deferidos	52	273	104	279	103	239	61	230	1.341
Entrevistados (as) indeferidos	16	194	38	90	16	65	13	41	473
Recursos	12	160	33	75	12	33	8	19	352
Recursos Deferidos	1	14	28	9	0	9	2	3	66
Recursos Indeferidos	11	146	5	66	12	24	6	16	286

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelos (DIPS) no ano de 2022.

Em síntese, pode-se afirmar que a adoção de bancas de heteroidentificação racial funcionam como mecanismos que reorganizaram a conjuntura educacional da UNIFAL-MG a partir de 2018. O número de entrevistas diminuiu com o passar dos anos, o mesmo acontece, por consequência, e de forma ainda mais exponencial com o número de recursos, evidenciando o aperfeiçoamento do sistema, afastando, portanto, as investidas de possíveis fraudadores (as). A partir de 2020, a queda mantém-se e, pode-se, inclusive, atribuir ao reflexo do distanciamento social atuando nessas métricas. Merece destaque o fato de que a pandemia trouxe imensos desafios para educação brasileira e, em consequência, para os cursos de graduação na UNIFAL-MG, conforme analisado em seção própria, a seguir.

6.4 ANÁLISE DO RELATÓRIO SEMESTRAL DA OUVIDORIA DA UNIFAL-MG

O uso da Tabela 3 não foi escolhido aleatoriamente, mas a partir da evidência do período que antecede à criação da CAVANE e a suposta ocorrência de fraudes. Importa destacar que as denúncias só ocorreram porque há canais disponíveis para que possam ser colhidas, além de instrumentos punitivos estabelecidos, ainda que *a posteriori*. Isso aponta para um efeito passivo de letramento racial, em que as pessoas da comunidade universitária passam a perceber o sujeito negro (a) ou não negro (a) na instituição.

Tabela 3 - Manifestações recebidas pela Ouvidoria da UNIFAL-MG sobre cotas, por número de denúncias, quantidade de nomes e cursos – de 2012 a 2017.

Ano	Manifestações cotas	Quantidade de nomes	Cursos	Total de manifestações por cursos	%
2012	0	0	**	**	**
2013	0	0	**	**	**
2014	0	0	**	**	**
2015	2	*	**	**	**
2016	0	0	**	**	**
2017	3	3	Odontologia	3	100

Fonte: Ouvidoria da UNIFAL-MG - Relatório Semestral - 2º Semestre de 2020

Notas: * Informação indisponível. 1 BI = Bacharelado Interdisciplinar. Todos os discentes são da graduação.

** As células com “***” correspondem a zero.⁸

Em breve explicação, a Ouvidoria Universitária da UNIFAL-MG, se posicionou quanto aos casos de denúncias acima apontados:

é importante ressaltar que todas as manifestações sobre possível ingresso de discente branco pelo sistema de cotas recebidas pela Ouvidoria foram inicialmente

⁸ Em consulta aos dados da referida pesquisa não encontrei menção ou explicação para o esclarecimento acerca da diferença entre as células preenchidas com zero e as células preenchidas com “***”.

encaminhadas para o Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico (DRGCA) ou a Diretoria de Processos Seletivos (DIPS) para verificação da situação acadêmica da pessoa mencionada na manifestação. Após esse procedimento todas as manifestações consideradas pertinentes foram encaminhadas para a Reitoria para apuração (UNIFAL-MG, 2020, p. 12).

Ainda no que se refere às denúncias posteriores à criação da banca de verificação, cabe aqui ressaltar a situação dos chamados cursos de “alta procura”, como Medicina e Odontologia, cujas metas de corte das notas são consideradas altas. De acordo com o Relatório Semestral Ouvidoria Universitária, aponta-se que:

Ainda que a Ouvidoria tenha recebido manifestações contestando o ingresso de discentes de distintos cursos pelo sistema de cotas, a maioria dos discentes, no entanto, é dos cursos da área da saúde, principalmente Odontologia e Medicina, conforme pode-se observar na Tabela (UNIFAL-MG, 2020, p. 13).

Por fim, cabe demonstrar que os dados da Tabela 4 evidenciam a origem dessa observação, cuja tendência é mais fortemente identificável, em outros cursos; já em 2019 - porém, com especial destaque para os cursos da área de saúde que, conforme ocorrência outras universidades, tem proeminência no curso de Medicina, seguindo o padrão hegemônico disseminado pela mídia, portanto, elitista, focado na riqueza e no suposto prestígio que somente a profissão de médico (a) oferece.

Tabela 4 - Manifestações recebidas pela Ouvidoria da UNIFAL-MG sobre cotas, por número de denúncias, quantidade de nomes e cursos – de 2012 a 2020.

(continua)

Ano	Manifestações cotas	Quantidade de nomes	Cursos	Total de cursos	%
2018	8	8	Medicina	6	75,0
			Pedagogia	1	12,5
			Odontologia	1	12,5
2019	142	264	Odontologia	95	36,0
			Medicina	57	21,6
			Farmácia	36	13,6
			Fisioterapia	21	8,0
			Biomedicina	18	6,8
			Engenharia Química	7	2,7
			Enfermagem	7	2,7
			Ciências Biológicas	4	1,5
			Geografia	3	1,1
			Nutrição	3	1,1
			Química	3	1,1
			Pedagogia	2	0,8
			Ciências Sociais	2	0,8
			BI – Ciência e Economia	2	0,8
			Ciências Econômicas	2	0,8
			Letras	1	0,4
BI – Ciência e tecnologia	1	0,4			

Tabela 4 - Manifestações recebidas pela Ouvidoria da UNIFAL-MG sobre cotas, por número de denúncias, quantidade de nomes e cursos – de 2012 a 2020.

					(conclusão)
Ano	Manifestações cotas	Quantidade de nomes	Cursos	Total de cursos	%
2020	21	36	Odontologia	18	50,0
			Biotecnologia	6	16,7
			Medicina	5	13,9
			Farmácia	3	8,3
			Ciências Biológicas	2	5,6
			Biomedicina	2	5,6

Fonte: UNIFAL-MG (2020).

Em síntese, e em que pese o último relatório abarcar somente até o ano de 2020, como visto, houve diminuição significativa no número de denúncias nos anos posteriores à adoção do procedimento de heteroidentificação, sobretudo para os cursos apontados. Assim, é possível constatar que houve uma redução significativa no número de denúncias, o que poderia evidenciar o aperfeiçoamento do sistema de cotas raciais, afastando as investidas de possíveis fraudadores (as), além de seu efeito passivo, na forma de um letramento racial, efeito não menos importante, pois, como destaca Jesus (2021):

Se a emergência das políticas de cotas possibilitasse que o Brasil, composto por uma grande população autodeclarada negra, mas que ao longo de sua história tem se autoidentificado como país mestiço e, portanto, não racializado, passasse a se reconhecer como nação plurirracial, reconhecendo e valorizando sua cultura, história e, sobretudo, as vidas negras, eu poderia dizer que as políticas afirmativas cumpriram seu papel (JESUS, 2021, p. 132).

6.5 IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Até aqui, tentei demonstrar, alicerçado na análise dos dados, que as comissões de verificação da declaração racial na UNIFAL-MG são um mecanismo que contribuem de forma efetiva para a implementação das PAA's, garantindo que as vagas oferecidas sejam preenchidas pela população alvo, estritamente, a partir da característica fenotípica.

Contudo, quanto aos dados do ano de 2020, faz-se necessário, uma vez mais, destacar observação importante extraída do próprio Relatório Semestral - 2º Semestre de 2020 – da Ouvidoria Universitária da UNIFAL-MG no que se refere à pandemia de COVID-19:

A redução no número de manifestações recebidas pela Ouvidoria, por meio de seu sistema próprio, tanto no segundo semestre de 2020 quando comparado com o semestre anterior, quanto no agregado do ano de 2020 pode ser explicada principalmente pelo

período de pandemia que ainda vivemos no país e no mundo como um todo (UNIFAL-MG, 2020, p. 6).

Assim, ao retomar aqui argumentos que já havia dado início em outras seções desta pesquisa, almejo ser breve para resgatar o fato de que após a Organização Mundial de Saúde (OMS) ter declarado o coronavírus como Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) a situação ocasionou na UNIFAL-MG, e na maioria das escolas e universidades do país, a suspensão das atividades presenciais, exigindo a suspensão das aulas, quando não, que as atividades ocorressem na modalidade remota ou on-line. A instituição calculou o risco de as comissões serem extintas, caso não atuassem no modo remoto, com o uso de fotografias e/ou com o auxílio de vídeos.

Conforme destacam Rosa, Marques e Corrêa (2021) havia o risco, sempre recorrente do uso exclusivo do preenchimento da autodeclaração ser alçado para atender aquele momento de atipicidade e, com o passar do tempo, manter-se em definitivo. Nesse sentido, a UNIFAL-MG, ao lançar mão do uso da tecnologia disponível, enfrentando dificuldades naturais de uma adaptação forçada, manteve, como gestora do sistema, a razão de ser da criação de comissões de heteroidentificação, dando condições de efetividade à PAA's e não criando embaraços ao ingresso de candidatos (as) negros (as) na instituição.

Nesse contexto, percebeu-se que há parâmetros que legitimam a atuação da gestão pública sob o aspecto dos direitos fundamentais e da política antirracista preocupados com a saúde e o bem estar dos candidatos (as) junto à instituição. Assim, é essencial que o procedimento administrativo das comissões de heteroidentificação esteja comprometido com a realidade sanitária, mas não só, haja vista o caráter de avaliação nacional do SISU. Tal política inclui a possibilidade de uso e validade de dispositivos tecnológicos que assegurem a igualdade entre todos (as), concretizando o princípio da isonomia entre candidatos (as) por parte da Administração Pública, sempre de forma coerente com as peculiaridades do país, em que pesem os perigos/riscos que a adoção desses métodos/mecanismos possa vir a provocar, a exemplo das fraudes.

Por fim, destaco que após buscas nos canais de comunicação oficiais da UNIFAL-MG, não foram encontradas informações objetivas e detalhadas acerca da manutenção ou não do andamento dos trabalhos das comissões no modo remoto, após o período pandêmico iniciado no Brasil em março de 2020. É dizer, não há notícias oficiais da realização do procedimento de forma virtual ou mesmo de forma híbrida, o que reforça a indicação de que a Administração Pública deve rever, periodicamente, os procedimentos adotados pela CAVANE, buscando o aperfeiçoamento dos procedimentos em sua atuação.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em toda fundamentação exposta, analisei os procedimentos da CAVANE no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012, a partir da publicação da Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão, bem como da Resolução nº 14/2019, do Conselho Universitário (CONSUNI) na UNIFAL-MG.

De forma mais específica, busquei de forma específica (i) examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas no processo seletivo de cursos graduação; (ii) Compreender as perspectivas da adoção do critério fenotípico pela comissão de heteroidentificação em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior. Lembrando que qualquer tentativa de entendimento dessas dinâmicas não desconsidera o efeito da história e seu binômio dominação/subjugação, sobretudo, no que se refere ao conceito de raça, que deve ser pensado sob a perspectiva sociológica e não biológica, já que a ciência, hoje, afirma a existência apenas da raça humana, sem variações, como até pouco tempo se pensava.

Constatou-se que a consideração acerca do critério de escolha de quais populações merecem recursos e proteção é, antes de tudo, uma questão de correta observação e aplicação do ciclo de políticas públicas, mais do que a análise abstrata de dados subjetivos. Esse é o fio condutor que, em agosto de 2022, levava à comemoração dos dez anos da Lei Federal nº 12.711/2012, a lei de cotas.

Demonstrei, igualmente, que desde o início de sua vigência, a referida norma estabelecia que as universidades federais e as escolas de ensino técnico de nível médio destinassem metade de suas vagas para alunos e alunas de escola pública; que metade das vagas fosse destinada para os cotistas e a outra metade como de ampla concorrência. Ao considerar que dessas vagas para cotistas, 50% deveriam ser ocupadas por candidatos de baixa renda, a norma contemplou as cotas para candidatos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, sempre de acordo com o percentual de cada grupo no estado da federação em que vivem.

Conforme elencado ao longo da pesquisa, a lei de cotas, associada a outras iniciativas como a expansão e a democratização da educação superior no Brasil, REUNI, promoveram, durante a segunda década deste século, importantes implementos no perfil dos alunos e alunas ingressantes no ensino superior. Um cenário político favorável à superação das teses da “política de branqueamento”, da “democracia racial”, da “retórica do mérito” e da “celebração da mestiçagem”. Nesse sentido, os números dessa política na UNIFAL-MG, entre os anos de

2009 e 2020, comprovam o aumento exponencial de ingressantes a partir da implementação da lei de cotas, conforme demonstrado.

Embora a condução dos procedimentos de heteroidentificação possa ser considerada exitosa na UNIFAL-MG assim como na maior parte das instituições que as adotam, demonstrando o avanço do propósito de combater o racismo e as desigualdades pelas instituições, estado e, sobretudo, pelos cidadãos. Mas a pergunta primordial ainda permanece: Quem é negro (a) no Brasil?

A partir do efeito desses questionamentos, em especial, do embranquecimento, uma subjetividade de sociedade discriminatória é reconhecida. Como demonstrado, os estudos de Oracy Nogueira, em especial, pelos estudiosos e adeptos da heteroidentificação, dão destaque ao preconceito de marca, com justificava para o fato de que quem possui pele escura (retinta) é mais discriminado. Considerando o objetivo desta pesquisa, bem como as possíveis variações entre identidades, pode-se dizer que tal conceito corresponde a traços distintivos, essenciais à identificação do indivíduo e do grupo no espaço e no tempo. Nesse sentido, a distinção entre negros e não negros está diretamente relacionada à concretização das ações afirmativas.

Nestes termos, considerando que as populações negras encontram-se alijadas das oportunidades oferecidas pelo acesso ao ensino superior, com destaque para os jovens, que estão submetido a um sistema desigual, importa sublinhar o caráter funcional e bem sucedido do processo de heteroidentificação, sobretudo, como importante para desconstruir o quadro de exclusão.

Aqui, ao retomar as limitações e dificuldades da pesquisa, e mesmo os produtos que dela derivam, destaco que para realizar este trabalho foi preciso não perder de vista a lição de Bento (2022, p. 129), segundo a qual a equidade está no território da construção de organizações e ambientes mais justos e democráticos. Isso significa afirmar que, para mapear o grau de efetividade do processo de heteroidentificação na UNIFAL-MG, foi (e será) preciso se desvencilhar das esparrelas causadas pela ideia de raça no Brasil, visto que se tratam de (pré)conceitos capazes de causar falsas percepções sobre uma identidade racial em específico, no caso, dos pardos.

Assim, a pesquisa analisou o surgimento e o desenvolvimento do trabalho das comissões na UNIFAL-MG concebendo-as como um procedimento capaz de garantir a efetividade, assim como um instrumento de fortalecimento e realização da democracia participativa nas instituições públicas de Ensino Superior - sem desconsiderar que estão igualmente expostas a equívocos, sobretudo, em tempos e governos abertamente contrários às PAA's.

Lado outro, a pesquisa também obteve êxito em diversas frentes. A exemplo de sua apresentação e consequente publicação do resumo expandido no I Congresso Nacional em Gestão Pública e Sociedade promovido pela UNIFAL-MG. Além de outra contribuição importante junto ao projeto de extensão “A voz da Ciência”, respondendo questões sobre cotas raciais no Ensino Superior.

Por certo, o início da década passada, a implementação da lei de cotas deixou de ser uma possibilidade para se tornar uma probabilidade; um pouco mais tarde se revelaria uma realidade. Assim, os gestores do ensino superior de todas as regiões do país acompanharam essa evolução, vivenciando os erros e acertos dessa implementação, cujo resultado pode ser o fortalecimento da cidadania, dos direitos fundamentais e da própria democracia. Nesse sentido, e no que se refere à lei de cotas raciais, o processo de heteroidentificação, objeto de análise aqui, recai de forma específica sobre a atuação da Administração Pública na UNIFAL-MG, em seus três *campi*.

No mesmo sentido, ao retomar minha pergunta de pesquisa, seus objetivos, lembro que esta pesquisa cobre grande parte a década passada no que se refere às políticas públicas de reconhecimento do povo negro. Conforme visto, tais políticas sofreram grave esvaziamento após 2016, com o golpe “acertado” contra o governo eleito e legítimo de Dilma Rousseff, haja vista que seu [...] governo comprou uma queda de braço com os bancos pela redução dos juros ao consumidor; se antagonizou com a classe média, com as políticas de redução de desigualdades, sobretudo as cotas raciais [...] (SEMER, 2021, p. 232).

O período coincidiu com uma mudança vertiginosa na Administração Pública em termos de PAA's. Assim, partindo de uma breve análise histórica, jurídica e crítica das (contra)marchas na regulamentação das bancas de heteroidentificação, o estudo voltou especial atenção para procedimento de confirmação da autodeclaração, ato capaz de garantir a efetividade, bem como um instrumento de fortalecimento e realização da democracia participativa nas instituições públicas de Ensino Superior - sem desconsiderar que estão igualmente expostas a equívocos, sobretudo, em tempos e governos abertamente contrários às PAA's, como ocorreu recentemente no governo presidencial de Jair Messias Bolsonaro.

Em suma, a presente pesquisa apresenta-se como aparato empírico que poderá responder à questão fundamental: de que forma as bancas de validação podem ser entendidas e confirmadas como medida efetiva para a aferição da autodeclaração negros (as) junto à UNIFAL-MG?

A multiplicidade das experiências identitárias, falsas ou verdadeiras, reconstituídas e analisadas nesta pesquisa possibilitou a problematização da autodeclaração racial e sua confirmação técnica, ou não, pelas comissões de heteroidentificação da UNIFAL-MG. Essa realidade justifica os questionamentos e as dúvidas de parte da sociedade, e mesmo da Administração Pública, acerca da necessidade e do funcionamento da CAVANE no seio da comunidade acadêmica. Nessa perspectiva, o entendimento do legislador, em contraste ao de parte da população acerca da conjuntura educacional da população negra, revelou-se frágil para conter as investidas de fraudadores (as) não negros (as) junto ao oferecimento de vagas por meio das cotas raciais nos cursos de graduação das universidades brasileiras, entre elas, a UNIFAL-MG. Essa limitação já havia sido notada em outros lugares e momentos, sobretudo, quando pensada a partir do histórico binômio negritude/escravidão.

A investigação aqui apresentada buscou fugir a preconceções acerca da autodeclaração que, quando maculada, acaba por perpetuar o quadro de exclusão e do racismo que afeta desproporcionalmente corpos negros. Ao contrário, buscou demonstrar que o trabalho de heteroidentificação realizado pela UNIFAL-MG em seus três campi, de forma técnica, consciente e pautada na legalidade, contribui de forma significativa na luta pelo direito de acesso de negros (as) ao ensino superior. Em outras palavras, mais do que apontar contradições próprias daquilo que temos chamado de racismo estrutural, é necessário compreendermos que essas múltiplas experiências corporais estão postas para todos (as) candidatos (as) às vagas destinadas à política pública de cotas raciais na UNIFAL-MG, abandonando, vez por todas, a ideia de tribunal racial na universidade.

Evidentemente, há especificidades que permitem críticas severas ao processo e aos procedimentos das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal de Alfenas, mas não há nada capaz de retirar de jovens negros (as) seu direito, efetivo, de viverem com seus corpos e mentes dentro da UNIFAL-MG, em contato com outros (as) cores de pele, na tentativa, afrotópica, de jogar por terra a ideologia racista brasileira.

No caso, é perceptível que os procedimentos de heteroidentificação, baseados unicamente no fenótipo, buscam – e têm alcançado na UNIFAL-MG - representar a diversidade cultural e racial da sociedade em seus espaços de educação. Nesse ponto, uma questão merece destaque: caso fosse possível ter acesso sistematizado aos recursos e às justificativas de pertencimento ancestral dos candidatos (as), a presente pesquisa poderia proceder ao cruzamento entre essas variáveis, contribuindo para o entendimento ou a identificação de onde essa tendência é mais forte na UNIFAL-MG, ou seja, entre os declarados pretos (as) ou entre os declarados pardos (as).

Acredito, ainda, ser viável e de importância, como parte de uma pesquisa futura, indicar dados acerca dos membros das comissões de heteroidentificação, como sua cor, gênero, setor de trabalho, suas interações ou não com militantes de coletivos e/ou movimento negro, bem como seu processo de capacitação ou não junto à universidade, quesitos que a literatura apresenta como relevantes, sobretudo, quando pensamos nos “atavismos” de uma sociedade patriarcal. Nesse sentido, ante ao apresentado e visando a melhoria contínua dos atos administrativos, da UNIFAL-MG, sugere-se o seguinte, considerando os achados na presente pesquisa:

- a) Estudo com entrevista nas bancas para *perfilamento dos membros*, indicando sua cor, gênero, setor de trabalho, suas interações ou não com coletivos e/ou movimento negro, bem como seu processo de capacitação ou não junto à universidade;
- b) Criação de um grupo de trabalho que vise a *contínua formação dos membros da CAVANE*, visto que as comissões devem prestar consultoria, desde dúvidas do processo de acolhimento, até sobre a recepção de corpos normatizados pelo racismo;
- c) Inclusão de *membros do corpo estudantil e da sociedade civil nas comissões*, conforme preceitua a Portaria Normativa nº 04/2018, em seu artigo 6º, §4º, prestigiando o critério da diversidade, ainda que tenha como entrave a impossibilidade de remunerar o trabalho e a contribuição desses grupos;
- d) *Revisão dos procedimentos utilizados pela CAVANE*, de forma periódica, ação que colocaria os atos administrativos da UNIFAL-MG em compasso com o artigo 7º da Lei Federal 12.711/2012, o qual prevê a revisão dos procedimentos, conforme redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016;
- e) *Publicização do processo de heteroidentificação na UNIFAL-MG*, que deve ser periodicamente revisto, como forma de melhoria em sua atuação, oferecendo maior transparência aos atos administrativos;
- f) A criação de grupos de trabalho para *análise específica dos dados referentes aos Relatórios Semestrais da Ouvidoria da Instituição*, em especial aos dados referentes

à diminuição no número de denúncias de fraudes, haja vista a importância de sua compreensão para o avanço da política pública de cotas raciais da Instituição;

- g) Manutenção do procedimento de heteroidentificação na forma híbrida (a saber, presencial e remota), sobretudo frente às dimensões geográficas de um país como o Brasil, fator limitante para candidatos (as) de oriundos de locais distantes dos *campi* da UNIFAL-MG.

Em sequência, segue lista com as condições que a Administração Pública possui, hoje, e que são capazes de dar efetividade às implementações:

Quadro 2 - Condições atuais de implementações.

SUGESTÕES	CONDIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO	PRAZO
A	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Curto
B	Oferta de novos cursos de formação contínua dos membros, como “Curso – promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos concursos públicos” e “Curso de formação para a aferição de veracidade da autodeclaração”, conforme anteriormente ofertados	Médio
C	Promoção da regulamentação jurídica pertinente	Longo
D	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Médio
E	Implementação de ferramentas tecnológicas	Curto
F	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Médio
G	Promoção da regulamentação jurídica pertinente	Curto

Fonte: Autor (2023).

Pode parecer estranho, mas foram as omissões de uma gestão dita conservadora que me persuadiram da importância de pesquisar este tema, cujos desafios não param por aqui. Como busquei demonstrar, sem a pretensão de cancelar no todo o processo de verificação da autodeclaração na UNIFAL-MG, importa sublinhar seu caráter funcional e bem sucedido, sobretudo, como importante para desconstruir o quadro de exclusão racial, propositadamente buscado pelo governo central nos últimos quatro anos, e, assim, contribuir para que estudantes

negros (as) assumam o protagonismo de seu futuro em uma sociedade, infelizmente, ainda escravista, como a brasileira.

Por fim, urge apreender a universidade e sua relação com o negro (a) pelo prisma de suas ambivalências. Tal emergência, na UNIFAL-MG, é alentadora, haja vista tratar-se de uma instituição que elabora e reelabora seus processos por meio de projetos e utopias, interpretando uma sociedade que tende a se posicionar, quando não se renovar.

REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **Parecer sobre a arguição de descumprimento de preceito fundamental, ADPF/186, ao Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaAcaoAfirmativa/anexo/stf_alencastro_definitivo_audiencia_publica.doc. Acesso em: 18 set. 2022.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaira, 2019.
- ALVES, Débora dos Santos. **Judicialização da política de cotas raciais: análise de decisões do tribunal regional federal da 5ª região sobre o método de heteroidentificação no contexto das universidades públicas**. 2021. 90 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.
- AZEVEDO, Reinaldo. Raça não existe! **Revista Veja**, [s. l.], n. 4, jun. 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/reinaldo/veja-4-materia-de-capa-raca-nao-existe>. Acesso em: 19 dez. 2022.
- BARBOSA, Júlio Cesar. **Análise da implementação da política de cotas, com critérios raciais: a experiência da Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG**. 2022. 118 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2022.
- BENTO, Cida. **O Pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 5.465 de 3 de julho de 1968. Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 jul. 1968. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em: 8 dez. 2022.
- BRASIL, Portaria Normativa nº 4 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. Portaria Normativa nº4, de 06 de abril de 2018. Regulamento o processo 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 abr. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345. Acesso em: 17 jan. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União, Brasília**, DF, 20 ago. 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe sobre a 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 27 jan. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 186**. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais (cotas) no processo de seleção para para ingresso em instituição pública de ensino superior. Alegada ofensa aos Arts. 1º caput, iii, 3º, iv, 4º, 5º, i, ii xxxiii, xli, liv, 37, caput, 205, 206, caput, i, 207, caput, e 208, v, todos da Constituição Federal. Ação Julgada Improcedente. Requerente: Democratas – DEM. Relator: Ricardo Lewandowski, 26 abr. 2012b. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 27 jan. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade ADC Nº 41/2017**. Direito Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. Requerente: Conselho Federal da Ordem do Advogados do Brasil (CFOAB) Relator: Roberto Barroso, 08 de junho de 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 27 jan. 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, Maria da Conceição. **Hino de Alfenas**. [1978]. Disponível em: https://toquelivre.webnode.pt/_files/2000002655589356831/Hino%20de%20Alfenas%20-%20fotoc%C3%B3pia%20encontrada.jpg. Acesso em: 17 abr. 2022.

CARVALHO, José Jorge. Autodeclaração confrontada e punição de fraudes. Os avanços da igualdade racial na era das cotas. **Revista REPECULT**, v. 5 n. 9, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/211303.5.9>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CHAUI, Marilena. **Brasil, Mito fundador e sociedade autoritária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

CORTEZ, Carla Magalhães. **Acesso e permanência da população negra no ensino superior público**: enfrentamentos necessários na UNESP de Rio Claro. 2022. 188 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, 2022.

COSTA, Najara Lima. A implementação da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais: análises dos processos de execução da ação afirmativa. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. E-book. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1109/o/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf. Acesso em: 14 abr. 2023.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. São Paulo: Jandaira, 2021.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. E-book. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1109/o/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf. Acesso em 14 abr. 2023.

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Rev. Bras. Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, 2005.

OLIVEIRA, Fabiana Corrêa Garcia Pereira de. **O Ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil**: análise da implantação das comissões de heteroidentificação. 2019. 156 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2019.

FERREIRA, Giovanna Maia; VINUTO, Juliana. A seleção por cotas raciais em universidades públicas: debates sobre as comissões de verificação da autodeclaração de raça. **Revista Contraponto**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/99631>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FONTOURA, Maria Conceição Lopes. **Tirando a Vovó e o Vovô do armário**. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. E-book. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1109/o/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf. Acesso em: 5 jan. 2023.

FREITAS, Évellyn Thaís Peixoto de. **“O filho que ninguém quer?”**: o processo da implementação da comissão de heteroidentificação na UFMT no contexto das relações étnico-raciais brasileiras. 2021. 182 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, MT, 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/20595>. Acesso em: 05 jan. 2023.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto dos (org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação, 2005, p. 46.

GONZALEZ, Lelia. O movimento negro na última década. In: GONZALEZ, Lelia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Zahar, 2022. p. 16 -17.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. 1999. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Ed. 34, 1999.

HASENBALG, Carlos. Relações entre negros e brancos no Brasil. In: GONZALEZ, Lelia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Zahar, 2022. p. 24.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **As políticas de ações afirmativas e as fraudes:** uma reflexão sobre as iniciativas do Estado e sua eficácia inclusiva. Brasília, DF: IPEA, 2019.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil:** o procedimento de heteroidentificação racial na UFMG e os impactos nos modos de pensar identidade e identificação racial no Brasil. Belo Horizonte: Autentica, 2021.

Latour, B. **Onde aterrar:** como se orientar politicamente no Antropoceno. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Bazar do Tempo, 2020.

LIMA, Márcia; CAMPOS, Luiz Augusto. Apresentação: Inclusão racial no Ensino Superior. In: Dossiê Raça, desigualdades e políticas de inclusão. **Novos Estudos** CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 245-245, 2020.

LOPES, Ronaldo André. **A Lei de Cotas na UNIFAL-MG:** alcance no ingresso e implicações para a integração social e acadêmica de estudantes das Ciências Exatas. 2022. 152 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Alfenas, Alfenas, MG, 2022.

MARTINS, Edna; MELLO, Marina Pereira de Almeida; RIBEIRO, Fábila Barbosa. Desafios das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal de São Paulo. **Revista Contemporânea de Educação**, [s. l.], v. 16, n. 37, p. 9-27, 2021.

MAGALHÃES, Wallace Lucas. **A “lei do boi” como estratégia da burguesia rural:** o caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (1968-1985). 2015.177 f. Dissertação. (Mestrado em História) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2015. Disponível em: <https://tede.ufrj.br/jspui/handle/jspui/1770>. Acesso em: 06 jan. 2023.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Sobre o sistema.** 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cotas/sobre-sistema.html>. Acesso em: 7 out. 2022.

MOCELIN, Cassia Engres. Uma análise marxiana da política de cotas no ensino superior público brasileiro. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 101-110, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p101>. Acesso em: 12 dez. 2022.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil:** identidade nacional versus identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro:** processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 1978.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de marca:** as relações raciais em Itapetininga. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998.

NUNES, Georgina Helena Lima. Autodeclarações e Comissões: responsabilidade procedimental dos (as) gestores (as) de ações afirmativas. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais:** dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. p. 47-56.

NUNES, Rodrigo. **Do transe à vertigem**: ensaios sobre bolsonarismo e um mundo em transição. São Paulo: Ubu Editora, 2022.

PEREIRA, Paulo Henrique Santos. **Cotas raciais nas universidades**: o desencontro de duas razões. 2010. 71 f. Monografia (Graduação em Direito). Universidade José do Rosário Vellano – UNIFENAS, Alfenas, MG, 2010.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. A discussão judicial das ações afirmativas étnico-raciais no Brasil. *In*: PAIVA, Ângela Randolpho (org.) **Ação afirmativa em questão**: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. p. 210-239.

PRECIADO, Paul Burgos. **Um apartamento em Urano**: crônicas da travessia. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

RANKINE, Claudia. **Só nós**: uma conversa americana. São Paulo: Todavia, 2021.

RIBEIRO, Renato Janine. **A Pátria educadora em colapso**: reflexões de um ex-ministro sobre a derrocada de Dilma Rousseff e o futuro da educação no Brasil. São Paulo: Três Estrelas, 2018.

RIOS, Roger Raupp. Pretos e pardos nas ações afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação. *In*: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. p. 216-251.

RODRIGUES, Gabriela machado Barcelar. Incorporando a mestiçagem: a fraude branca nas comissões de heteroidentificação racial. **Horizonte Antropológico**, Porto Alegre, ano 28, n. 63, p. 307-331, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/c8dbHPzVrtqfczMxQDW4Jdk/?format=pdf>. Acesso em: 04 jan. 2023.

ROSA, Aline Anjos da; MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira; CORRÊA, Átila Maria do Nascimento. Os desafios para a Comissão de Heteroidentificação Racial durante a pandemia da Covid-19: um estudo exploratório das experiências das universidades federais brasileiras. **REVELLI**, Inhumas, GO, v. 13, 2021. Disponível em: <https://www.revista.ueg.br/index.php/revelli/article/view/12148>. Acesso em: 04 jan. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A universidade no século XXI**: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Implementação da lei de cotas em três universidades federais mineiras**. 2018. 222 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-AWKLUJ>. Acesso em: 11 nov. 2022.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Comissões de heteroidentificação étnico racial: lócus de constrangimento ou de controle social de uma política pública? **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 50, p. 11-62, 2021.

SARR, Felwine. **Afrotopia**. São Paulo: Editora N -1 edições, 2019.

SEMER, Marcelo. **Os paradoxos da justiça:** judiciário e a política no Brasil. São Paulo. Editora Contracorrente, 2021.

SILAME, Thiago Rodrigues; MARTINS JUNIOR, Hernani; FONSECA, Agnaldo Henrique Silva. O efeito das cotas: desempenho acadêmico dos estudantes cotistas da Universidade Federal de Viçosa - Campus Rio Paranaíba. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 33, dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2020.33.193375>. Acesso em: 05 de jan. 2023.

SILVA, Marina Jacob Lopes da. **Igualdade e ações afirmativas sociais e raciais no ensino superior:** o que se discute no STF? 2009. 97 f. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Formação da Sociedade Brasileira de Direito Público, São Paulo. Disponível em: http://www.sbdp.org.br/arquivos/monografia/137_Monografia%20Marina20%Jacob.pdf. Acesso em: 28 set. 2021.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro:** as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira:** uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). **UFMG decide pelo desligamento de 22 estudantes que fraudaram sistema de cotas:** decisão do Conselho Universitário é resultado de processo disciplinar instaurado em 2018. 2021. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-decide-por-desligamento-de-22-estudantes-que-fraudaram-sistema-de-cotas>. Acesso em: 07 out. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV). **Nota da UFV sobre a ocupação de vagas pelo sistema de cotas.** 2020. Disponível em: <https://www2.dti.ufv.br/noticias/scripts/exibeNoticiaMulti.php?codNot=32626&link=corpo>. Acesso em: 04 nov. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). **Resolução nº 55, de 04 de dezembro de 2018.** Regulamenta os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as) para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação e concursos públicos para provimento de servidores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG e dá outras providências. Alfenas, MG: UNIFAL-MG, 06 dez. 2018. Disponível em: https://www.unifal-mg.edu.br/sisu/wp-content/uploads/sites/72/2019/01/Resolucao_55-2018-republicada.pdf. Acesso em: 06 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). **Nota Oficial:** UNIFAL esclarece à sociedade sobre o ingresso nos cursos de graduação pelo sistema de cotas. 2020. Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/porta1/2020/06/05/nota-oficial-unifal-mg-esclarece-a-sociedade-sobre-o-ingresso-nos-cursos-de-graduacao-pelo-sistema-de-cotas/>. Acesso em: 09 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). Ouvidoria. **Relatório Semestral:** 2º semestre de 2020: (01 de julho de 2020 a 30 de dezembro de 2020). Alfenas,

MG: UNIFAL-MG, 2020. Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/ouvidoria/wp-content/uploads/sites/120/2021/02/Relatorio-semesteral-Ouvidoria-2-2020.pdf>. Acesso em: 06 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). Gestão de Pessoas. **Portaria nº 23 de 03 de janeiro de 2020**. Alfenas, MG: UNIFAL-MG, 2020. Disponível em: <https://sistemas.unifal-mg.edu.br/app/rh/gestaopessoas/relatorios/portaria.php?id=19689&acao=visualizar&tipo=html>. Acesso em: 06 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). **Editais Ingresso SISU - 2022**. Alfenas, MG: UNIFAL-MG, 2022. Disponível em: https://www.unifal-mg.edu.br/sisu/wp-content/uploads/sites/72/2022/02/SEI_UNIFAL-MG-0666534-Edital-No3-2022.pdf. Acesso em: 07 out. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). **Editais Ingresso SISU - 2022**. Belo Horizonte, MG: UFMG, 2022. Disponível em: <https://www.ufmg.br/sisu-antigo/wp-content/uploads/2022/02/Edital-SISU-UFMG-1-2022.pdf>. Acesso em: 07 out. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV). **Editais Ingresso SISU - 2022**. Viçosa, MG: UFV, 2022. Disponível em: <https://www2.pse.ufv.br/wp-content/uploads/2021/11/EDITAL-SISU-2022-aprovado-CEPE.pdf>. Acesso em: 07 out. 2022.

WILDERSON III, Frank B. **Afropessimismo**. São Paulo: Todavia, 2021.

WOODSON, Carter Godwin. **A deseducação do negro**. São Paulo: MEDIAfashion, 2021.

VAZ, Livia Maria Santana e Sant'Anna. As Comissões de Verificação e o Direito à (dever de) proteção contra a falsidade de Autodeclarações Raciais. *In*: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS, 2018. p. 32-78.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaira, 2022.

ANEXO A – Roteiro para verificação da autodeclaração de cotistas negros



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)



PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO COMPLEMENTAR À AUTODECLARAÇÃO DE CANDIDATOS AUTODECLARADOS NEGROS (PRETOS OU PARDOS)

Candidato(a):
Curso:
CPF:
RG:
Nome da Mãe:
Data de Nascimento:

ROTEIRO PARA A VERIFICAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO DE COTISTAS NEGROS:

- 1) Acolhida do(a) candidato(a) para a entrevista como procedimento de heteroidentificação.
- 2) Conferência do nome e documento de identidade com foto (deve ser original). Diga o nome em voz alta para que possa ser registrado na gravação.
- 3) Recebimento de Declaração impressa e assinada do candidato, referente à autodeclaração.
- 4) Apresentação da Comissão: Somos a Comissão de Verificação, formalmente constituída por Portaria do Reitor da UNIFAL-MG, com competência deliberativa para realizar procedimento de heteroidentificação e aferir a veracidade das autodeclarações dos candidatos cotistas negros, que se inscreveram para concorrer às vagas reservadas aos negros (pretos ou pardos). Faremos uma breve entrevista com o tempo de duração entre 5 (cinco) a 10 (dez) minutos para registrar o cumprimento dos seguintes marcos legais normativos: a Lei nº. 12.711 de 29/08/2012, o Decreto nº. 7.824/2012, Portaria Normativa MEC nº. 18/2012 e o Acórdão do Supremo Tribunal Federal ADPF 186/2012, bem como o estabelecido no Edital de seleção.
- 1) A Comissão de Verificação das autodeclarações seguirá os seguintes **critérios**:

- Será considerado, única e exclusivamente, o fenótipo negro como base para análise e validação, excluídas as considerações sobre a ascendência.
- Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais que permitirão deferir ou indeferir a autodeclaração.

6) Perguntas que devem ser feitas ao(à) candidato(a):

- a) Você se autodeclara de que cor?
() Preta () Parda () Outra (qual? _____)
- b) Você confirma sua autodeclaração de preto ou pardo? () Sim () Não
- c) O que te levou a se inscrever para as vagas destinadas aos candidatos negros (pretos ou pardos)?

7) Análise realizada com base nos aspectos fenotípico do(a) candidato(a):

- I- O(a) candidato(a) se enquadra como cotista racial? () Sim () Não

II- PARECER MOTIVADO DA COMISSÃO (descrever os fenótipos que o inclui ou o exclui):



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)



III- Diante de todo o exposto e em cumprimento ao disposto nas Leis nº 12.711/2012 e nº 13.409/2016, bem como do Edital do processo seletivo, a autodeclaração do(a) candidato(a) foi:

() DEFERIDA () INDEFERIDA.

_____, ____ de _____ de 2022.

Assinatura dos Membros da Comissão:

(Membro I)

(Membro II)

(Membro III)

ANEXO B – Requerimento de dados para a UNIFAL-MG

REQUERIMENTO DE DADOS PARA PESQUISA

À Diretoria de Processos Seletivos

Eu, Paulo Henrique Santos Pereira, brasileiro, casado, aluno desta benfeitora Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG), junto ao mestrado profissional em Administração Pública (PROFIAP), matriculado sob o nº 2021.1.217.019, inscrito no CPF nº 030.218.026-56, e no RG M.8.238.702, residente e domiciliado à Rua Gabriel Moura Leite, nº 58. Centro. Alfenas/MG. CEP 37130-095, responsável pela pesquisa intitulada “**UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS A NÍVEL DE GRADUAÇÃO: DESAFIOS E ALTERNATIVAS**”, solicito seja deferido, com a urgência possível, o prosseguimento e atendimento do presente questionário a fim de, em consideração aos prazos do programa de pós-graduação mestrado profissional em Administração Pública, defender dissertação.

- 1) No que se refere à atuação da Comissão de heteroidentificação, é possível afirmar que as decisões são tomadas após debates entre seus membros?
A comissão de avaliação de procedimento de heteroidentificação é composta por 3 membros, ao final de cada entrevista ocorre os debates para a tomada de decisão.
- 2) Como os membros da referida comissão se autodeclararam em termos de sua cor?
- 3) Qual a ligação dos membros da referida comissão com a temática antirracista?
- 4) Qual o envolvimento dos membros com o movimento negro?
- 5) Qual a quantidade de alunos **inscritos** nas modalidades destinadas às cotas para negros (as) durante semestres/períodos de 2018 ao atual semestre/período?
2022/1 – 589
2021/2 – 231
2021/1 – 470
2020/2 – 138
2020/1 – 369
2019/2 – 142
2019/1 – 467
2018/2 – 68
Total: 2.474
- 6) Qual os números absolutos e os percentuais de confirmação e de indeferimento por grupos de cor para os inscritos nas modalidades destinadas às cotas para negros (as)?

- 7) Qual o número de **entrevistas** realizadas pela CAVANE entre o período de 2018 ao atual semestre/período?

2022/1 – 271

2021/2 – 74

2021/1 – 304

2020/2 – 119

2020/1 – 369

2019/2 – 142

2019/1 – 467

2018/2 – 68

Total: 1.1814

- 8) Durante o período de 2018 ao atual semestre/período, qual o número de entrevistados (as) que tiveram seus pedidos deferidos? Indeferidos? Qual o número de recursos deferidos e indeferidos para o mesmo período?

2022/1 – Entrevistados deferidos: 230 / indeferidos: 41
Recursos: 19 / deferidos: 3 / indeferidos: 16

2021/2 – Entrevistados deferidos: 61 / indeferidos: 13
Recursos: 8 / deferidos: 2 / indeferidos: 6

2021/1 – Entrevistados deferidos: 239 / indeferidos: 65
Recursos: 33 / deferidos: 9 / indeferidos: 24

2020/2 – Entrevistados deferidos: 103 / indeferidos: 16
Recursos: 12 / deferidos: 0 / indeferidos: 12

2020/1 – Entrevistados deferidos: 279 / indeferidos e ausentes: 90
Recursos: 75 / deferidos: 9 / indeferidos: 66

2019/2 – Entrevistados deferidos: 104 / indeferidos e ausentes: 38
Recursos: 33 / deferidos: 28 / indeferidos: 5

2019/1 – Entrevistados deferidos: 273 / indeferidos e ausentes: 194
Recursos: 160 / deferidos: 14 / indeferidos: 146

2018/2 – Entrevistados deferidos: 52 / indeferidos e ausentes: 16
Recursos: 12 / deferidos: 1 / indeferidos: 11

- 9) Durante o período de 2018 ao atual semestre/período, qual o número de denúncias por fraudes registrados e/ou contabilizados pela CAVANE?

Por fim, gostaria, ainda, de requerer seja franqueada cópias dos formulários utilizados pela banca de heteroidentificação no desempenho de suas atribuições.

Comprometo-me durante o presente processo a utilizar os materiais e informações obtidos apenas para fins desta pesquisa e quando necessário divulgá-los no decorrer dos trabalhos, bem como não o fazer sem autorização prévia desta instituição de ensino.

Alfenas/MG, 01 de julho de 2022.

Aluno: Paulo Henrique Santos Pereira

Orientador: Prof. Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza

ANEXO C – Ofício – requerimento de informações para pesquisa - PROFIAP

Ministério da Educação
Universidade Federal de Alfenas
DIPS/Reitoria

OFÍCIO Nº 701/2022/DIPS/Reitoria/UNIFAL-MG

Alfenas, 14 de julho de 2022.

À Senhora

Kellen Rocha de Souza

Chefe da Ouvidoria

Assunto: Requerimento de informações para pesquisa do PROFIAP.

Senhora Chefe da Ouvidoria,

Senhor Paulo Henrique Santos Pereira,

1. Em atenção ao OFÍCIO Nº 4/2022/PROFIAP/PRPPG/Reitoria/UNIFAL-MG, SEI nº 0766265, a Diretoria de Processos Seletivos encaminha os dados, de sua competência de apuração, solicitados para a pesquisa, SEI nº 0774959, 0774975, 0774936.
2. Para a pergunta de nº 9, do requerimento de informações (0766256), a Diretoria de Processo Seletivos informa que não tem acesso aos dados solicitados. Sendo assim, encaminha o processo a Ouvidoria, *s.m.j.*, é de competência desta.

ROZÉLIS SALES DANZIGER

Vice-Diretora de Processos Seletivos



Documento assinado eletronicamente por **Rozélis Sales Danziger, Vice-Diretora de Processos Seletivos**, em 15/07/2022, às 07:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0774953** e o código CRC **8C317A1E**.

ANEXO D – Ofício – resposta de informações para pesquisa - PROFIAP

20/07/22, 18:46

SEI/UNIFAL-MG - 0778817 - OFÍCIO



Ministério da Educação
Universidade Federal de Alfenas
Ouvidoria/Reitoria

OFÍCIO Nº 3/2022/Ouvidoria/Reitoria/UNIFAL-MG

Alfenas, 20 de julho de 2022.

Ao Senhor

Eduardo José Vieira

Secretário do Profiap

Assunto: Resposta de requerimento de informações para pesquisa do PROFIAP.

Prezado senhor,

1. Em atendimento ao questionamento de número 9 (Durante o período de 2018 ao atual semestre/período, qual o número de denúncias por fraudes registrados e/ou contabilizados pela CAVANE?) informo que tais informações estão presentes nos relatórios semestrais da Ouvidoria disponíveis em: <https://www.unifal-mg.edu.br/ouvidoria/relatorios/>.
2. Dada a quantidade de manifestações recebidas, a Ouvidoria realizou uma análise também sobre o curso dos discentes denunciados, conforme pode-se observar em: <https://www.unifal-mg.edu.br/ouvidoria/wp-content/uploads/sites/120/2021/02/Relatorio-semesterl-Ouvidoria-2-2020.pdf#page=13>.
3. Para a apuração de tais denúncias, a UNIFAL-MG constituiu Comissão Especial para a Análise e Julgamento (CEAJ), cujas informações sobre sua constituição podem ser consultadas na: [Portaria nº 23 de 03 de Janeiro de 2020](#) e [Portaria nº 1944 de 10 de Dezembro de 2021](#).
4. Havendo outros questionamentos, coloco-me à disposição.

Atenciosamente,

*Assinado Eletronicamente***KELLEN ROCHA DE SOUZA**

Ouvidora/ Gestora do SIC da UNIFAL-MG



Documento assinado eletronicamente por **Kellen Rocha de Souza**, Professor do Magistério Superior, em 20/07/2022, às 16:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

APÊNDICE A - Produto Técnico Tecnológico (PTT)**Relatório Técnico da pesquisa**
“Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas”

Discente: Paulo Henrique Santos Pereira

Orientador: Prof. Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza

RESUMO

O presente relatório técnico deriva da minha pesquisa de mestrado intitulada: “**Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas**” e teve como pergunta de pesquisa: de que forma as bancas de heteroidentificação podem ser entendidas e confirmadas como medida efetiva para a aferição da autodeclaração de candidatos (as) negros (as) junto à Universidade Federal de Alfenas UNIFAL- MG em seus três campi: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas? Como objeto, tem -se o processo de heteroidentificação para o ingresso de pretos (as) e pardos (as) nos cursos de graduação da instituição. O objetivo do relatório é contextualizar os resultados dos procedimentos analisados junto da Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE) no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012. Trata-se de um trabalho com abordagem qualitativa, reflexiva, documental e bibliográfica, com coleta de dados junto à referida instituição. A partir dessas escolhas metodológicas, seus objetivos específicos são examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas no processo seletivo de cursos graduação; compreender as perspectivas da adoção do critério fenotípico pela comissão de heteroidentificação em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior. Conforme destaca a literatura, é imperioso que o processo de heteroidentificação seja objetivo e transparente quando da verificação por parte da Administração Pública, que deve disponibilizar as informações suficientes para o exercício do controle social em suas decisões. Por fim, este relatório sintetiza algumas reflexões acerca das consequências sociais e políticas provocadas pela heteroidentificação na UNIFAL-MG e sugere o que ainda pode ser realizado para expandir esses resultados.

Palavras-chave: Heteroidentificação; ações afirmativas; universidades; cotas; negro.

APRESENTAÇÃO

Título: “Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas”

Ano: 2023

A Produção é vinculada a Trabalho de Conclusão concluído? Sim.

Discente: Paulo Henrique Santos Pereira

Orientador: Professor Dr. Jackson Wilke da Cruz Souza

Tipo da produção: Técnica
Subtipo de produção: Serviços Técnicos

Natureza: Relatório Técnico

Duração: De acordo com a vigência ou alteração da Lei Federal nº 12.711/2012

Instituição Financiadora: N/A

Disponibilidade: Irrestrita

País: Brasil

Cidade: Varginha-MG

Idioma: Português

Divulgação: Meio digital

Público-Alvo: estudantes, Pesquisadores (as), Gestores Públicos.

SUMÁRIO

Sob a pele: o processo de heteroidentificação na graduação da Universidade Federal de Alfenas.....	89
RESUMO - Proposta para a Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG	90
SITUAÇÃO PROBLEMA E DIAGNÓSTICO	92
OBJETIVOS.....	93
METODOLOGIA.....	94
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	94
REFERÊNCIAS	97

1 SITUAÇÃO PROBLEMA E DIAGNÓSTICO

Universidades públicas se tornaram o palco da lei de cotas para negros (a saber, pretos e pardos) e indígenas, e com a UNIFAL-MG parece não ser diferente. Conforme já afirmado, o tema de discussão e de análise do presente relatório é o processo de atuação e dinâmicas da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas na instituição, em seus três *campi*: Alfenas, Varginha e Poços de Caldas.

A questão da autodeclaração étnico-racial responsável pelo ingresso de milhares de candidatos (as) nos cursos de graduação país afora, seja no âmbito da Lei nº 12.711/2012, seja no da Lei nº 13.409/2016, como medida contra o quadro de discriminação educacional parece não ter movimentado declarações, oficiais, da UNIFAL – MG até o ano de 2020, ano em que é publicada no sítio da instituição uma nota oficial de repúdio a qualquer fraude ou tentativa de fraude contra o sistema de cotas. Na ocasião a universidade reafirmou seu compromisso com a reserva de vagas, em observância às leis para inclusão de pessoas com deficiência, pessoas de baixa renda, pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas.

Em meio as mais variadas notícias de fraude no ingresso de alunos (as) cotistas, a UNIFAL – MG se reservou a afirmar em nota que já havia implementado a Comissão de Aferição da Veracidade da Autodeclaração (CAVANE), bem como já instaurado mais de 100 processos administrativos para apurar denúncias de supostas fraudes de discentes. No entanto,

e sem dar mais detalhes acerca do andamento desses processos, a universidade termina a nota ressaltando que:

[...] busca, por meio de núcleos específicos, elaborar e implementar políticas de acesso e permanência no ensino superior, e que incentiva os discentes e os servidores a utilizarem o sistema de Ouvidoria para realização de denúncias, reclamações, solicitação de providências e sugestões. (UNIFAL-MG, 2020).

Dado esse papel proeminente da instituição, a UNIFAL-MG parece ter se afastado do imobilismo de alguns gestores no que se refere à falta de tomada de decisão em implementar comissões de averiguação da autodeclaração, “uma das facetas do racismo institucional que vigora em muitas universidades brasileiras” (NUNES, 2018, p. 106). Também na UNIFAL-MG, esse espectro do racismo institucional não se apresenta por completo, revelando-se, na maioria das vezes, de forma muito sutil, quase sempre por meio de argumentos que vigoram a partir da condescendência de atores institucionais que contribuem de variadas formas com permanência das tentativas de fraudes contra a política pública de cotas.

Ademais, o relatório aponta que a pesquisa encontrou diversos e variados mecanismos existentes no ordenamento jurídico institucional que buscam dar efetividade e maturação ao trabalho das comissões de heteroidentificação, destacando algumas especificidades que, conforme observado, são próprias da implementação de políticas públicas.

2 OBJETIVOS

Na pesquisa a qual derivou este relatório objetivou-se analisar os procedimentos da CAVANE no alcance de suas finalidades legais e sociais de acordo com a Lei Federal nº 12.711/2012, a partir da publicação da Portaria Normativa nº 04/2018 do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão, bem como da Resolução nº 14/2019, do Conselho Universitário (CONSUNI) na Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG).

Especificamente, objetivou-se:

- a) Examinar a organização administrativa da UNIFAL-MG quanto à implementação da comissão de heteroidentificação para o ingresso de cotistas no processo seletivo de cursos graduação;

- b) Compreender as perspectivas da adoção do critério fenotípico pela comissão de heteroidentificação em sua busca pela efetividade das cotas raciais no ensino superior.

3 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos da pesquisa, neste relatório aponta-se que foram necessários dois estágios para os trabalhos, cujos métodos foram, no primeiro, as fontes internas, em especial ao Relatório Semestral (2º semestre de 2020), franqueado pela Ouvidoria da universidade, que é fonte de informação e suporte à Reitoria, além de dados institucionais entregues pela UNIFAL-MG. No segundo, uma abordagem qualitativa exploratória-reflexiva, com coleta de dados junto aos três campi da referida Instituição de Ensino Superior, com uma análise exploratória dos seguintes dados: a) legislação interna; b) convocação e publicização das informações; c) processo de divulgação de cotas com critérios raça-cor pela universidade.

4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Para alcançar essa etapa do trabalho, é preciso destacar que, para mapear o grau de efetividade do procedimento de heteroidentificação na UNIFAL-MG, foi (e será) preciso se desvencilhar das esparrelas causadas pela ideia de raça no Brasil, visto que se trata de (pré) conceitos capazes de causar falsas percepções sobre uma identidade racial em específico, no caso, dos pardos.

Destaque para o fato de que no início da década passada, a implementação da lei de cotas deixou de ser uma possibilidade para se tornar uma probabilidade; um pouco mais tarde se revelaria uma realidade. Assim, os gestores do Ensino Superior de todas as regiões do país acompanharam essa evolução, vivenciando os erros e acertos dessa implementação, cujo resultado pode ser o fortalecimento da cidadania, dos direitos fundamentais e da própria democracia. Nesse sentido, e no que se refere à lei de cotas raciais, Lei federal 12.711/2012, o objeto de análise aqui recai de forma específica sobre a atuação das comissões de heteroidentificação na UNIFAL-MG, em seus três *campi*.

Como produto da pesquisa, neste relatório aponta-se que os trabalhos cobrem praticamente a década passada no que se refere às políticas públicas de reconhecimento do povo

negro. Conforme visto, tais políticas sofreram grave esvaziamento após 2016, com o golpe “acertado” contra o governo eleito e legítimo de Dilma Rousseff, haja vista que seu “[...] governo comprou uma queda de braço com os bancos pela redução dos juros ao consumidor; se antagonizou com a classe média, com as políticas de redução de desigualdades, sobretudo as cotas raciais [...]” (SEMER, 2021, p. 232).

Evidentemente, há especificidades que permitem críticas severas ao processo e aos procedimentos das comissões de heteroidentificação na UNIFAL-MG, mas não há nada capaz de retirar de jovens negros (as) seu direito, efetivo, de viverem com seus corpos e mentes dentro da UNIFAL-MG, em contato com outros (as) cores de pele, na tentativa, afrotópica, de jogar por terra a ideologia racista brasileira.

Os seres e as sociedades são o resultado daquilo que neles se preservou de sua história e da síntese que realizam. Os valores positivos das culturas africanas estão presentes e são persistente; trata-se apenas de explorar a dinâmica e os recursos – morais, físicos, espirituais, e criativos – que englobam (SARR, 2019, p. 96).

No caso, é perceptível, que os procedimentos de heteroidentificação, baseados unicamente no fenótipo, buscam – e têm alcançado na UNIFAL-MG - representar a diversidade cultural e racial da sociedade em seus espaços de educação. Por fim, importa sublinhar o caráter funcional e bem sucedido do processo, sobretudo, como importante para desconstruir o quadro de exclusão racial, propositadamente buscado pelo governo central nos últimos quatro anos, e, assim, contribuir para que estudantes negros (as) assumam o protagonismo de seu futuro em uma sociedade, infelizmente, ainda escravista, como a brasileira.

Assim, ante ao apresentado e visando a melhoria contínua dos atos administrativos, sugere-se o seguinte, considerando os achados no presente relatório:

- a) Estudo com entrevista nas bancas para *perfilamento dos membros*, indicando sua cor, gênero, setor de trabalho, suas interações ou não com coletivos e/ou movimento negro, bem como seu processo de capacitação ou não junto à universidade;
- b) Criação de um grupo de trabalho que vise a *contínua formação dos membros da CAVANE*, visto que as comissões devem prestar consultoria, desde dúvidas do processo de acolhimento, até sobre a recepção de corpos normatizados pelo racismo;
- c) Inclusão de *membros do corpo estudantil e da sociedade civil nas comissões*, conforme preceitua a Portaria Normativa nº 04/2018, em seu artigo 6º, §4º, prestigiando o critério da diversidade, ainda que tenha como entrave a impossibilidade de remunerar o trabalho e a contribuição desses grupos;

- d) *Revisão dos procedimentos utilizados pela CAVANE*, de forma periódica, ação que colocaria os atos administrativos da UNIFAL-MG em compasso com o artigo 7º da Lei Federal 12.711/2012, o qual prevê a revisão dos procedimentos, conforme redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016;
- e) *Publicização do processo de heteroidentificação na UNIFAL-MG*, que deve ser periodicamente revisto, como forma de melhoria em sua atuação, oferecendo maior transparência aos atos administrativos;
- f) A criação de grupos de trabalho para *análise específica dos dados referentes aos Relatórios Semestrais da Ouvidoria da Instituição*, em especial aos dados referentes à diminuição no número de denúncias de fraudes, haja vista a importância de sua compreensão para o avanço da política pública de cotas raciais da Instituição;
- g) Manutenção do procedimento de heteroidentificação na forma híbrida (a saber, presencial e remota), sobretudo frente às dimensões geográficas de um país como o Brasil, fator limitante para candidatos (as) de oriundos de locais distantes dos *campi* da UNIFAL-MG.

Em sequência, o presente relatório lista as condições que a Administração Pública possui, hoje, e que são capazes de dar efetividade às implementações:

Quadro 3 - Condições de implementação

SUGESTÕES	CONDIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO	PRAZO
A	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Curto
B	Oferta de novos cursos de formação contínua dos membros, como “Curso – promoção da Igualdade Racial no Ensino Superior e nos concursos públicos” e “Curso de formação para a aferição de veracidade da autodeclaração”, conforme anteriormente ofertados	Médio
C	Promoção da regulamentação jurídica pertinente	Longo
D	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Médio
E	Implementação de ferramentas tecnológicas	Curto
F	Corpo técnico de servidores efetivos com ações internas, de forma presencial no <i>campus</i> sede e virtual nos demais <i>campi</i>	Médio
G	Promoção da regulamentação jurídica pertinente	Curto

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Por fim, breve apontamento quanto às limitações para que tais atos ocorram, considerando que os atos administrativos estão igualmente expostos a equívocos. Nesta perspectiva, a observação dos procedimentos de heteroidentificação na UNIFAL-MG, quando comparada com outras universidades federais mineiras, demonstram que além de treinamentos e esclarecimentos acerca da operacionalização para a comunidade interna e externa, faz-se necessária investir e dotar, igualmente, os departamentos correlacionados à implementação da referida política pública.

REFERÊNCIAS

NUNES, Georgina Helena Lima. Autodeclarações e Comissões: responsabilidade procedimental dos (as) gestores (as) de ações afirmativas. *In*: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018. p. 11-30.

SARR, Felwine. **Afrotopia**. São Paulo: N -1 edições, 2019.

SEMER, Marcelo. **Os paradoxos da justiça**: judiciário e a política no Brasil. São Paulo: Contracorrente, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG). **Nota Oficial**: UNIFAL esclarece à sociedade sobre o ingresso nos cursos de graduação pelo sistema de cotas. 2020. Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/portal/2020/06/05/nota-oficial-unifal-mg-esclarece-a-sociedade-sobre-o-ingresso-nos-cursos-de-graduacao-pelo-sistema-de-cotas/>. Acesso em: 09 fev. 2023.