

**AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
ÉTNICO-RACIAL NO SISTEMA DE COTAS NO
ACESSO ÀS INSTITUIÇÕES DE ENSINO
SUPERIOR PÚBLICAS FEDERAIS:
implementação e atuação**

Ahyas Siss

Organizador

 **OPAAS**

2022

Copyright © 2022 Ahyas Siss

Todos os direitos garantidos. Qualquer parte desta obra pode ser reproduzida, transmitida ou arquivada desde que levados em conta os direitos dos autores

Título Original:

AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NO SISTEMA DE COTAS NO ACESSO ÀS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS FEDERAIS: implementação e atuação

Organizador: Ahyas Siss

Revisão: Ângela Ferreira Pace

Capa e Diagramação: Alexandre Assis

Editor: Alexandre Assis

UFRRJ / Biblioteca do Instituto Multidisciplinar / Divisão de Processamentos Técnicos

C733	As comissões de heteroidentificação étnico-racial no sistema de cotas no acesso às instituições de ensino superior públicas federais : implementação e atuação / Ahyas Siss (organizador). [Nova Iguaçu]: Opaas, 2022. 209 p. : il.
	Formato digital Disponível em: https://opaas.ufrrj.br/livros/ Inclui bibliografia. ISBN: 978-65-00-43626-6
	1. Programas de ação afirmativa na educação. 2. Relações étnico-raciais. I. Siss, Ahyas.
	CDD 379.26

Ficha catalográfica elaborada por Luiz Fernando C. da S. Cavalcante (CRB-7/4693)

Conselho Editorial

Alexandro Braga Vieira - Ufes

Alexandre do Nascimento - FAETEC

Alexandre Rodrigues de Assis - UFRRJ

Beatriz Schettini - UFOP

Elielma Ayres-Machado - UERJ

Luís Cláudio de Oliveira – UERJ (Febef)

Mateus de Moura Ferreira - Faculdade de Direito Conselheiro Lafaiete

Oswaldo Martins de Oliveira - Ufes

Paulo Vinicius Baptista da Silva

Renata Duarte Simões - Ufes

Rosana Batista Monteiro – UFSCar/Sorocaba

Tatiane Cosentino Rodrigues - UFSCar

Esta publicação contou com recursos financeiros do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq

Todo o conteúdo desse e-book é de livre acesso sob à licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional



SUMÁRIO

PREFÁCIO	07
-----------------------	-----------

Paulo Vinicius Baptista da Silva

AFROFOBIA, AFROCONVENIÊNCIA E AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL	11
--	-----------

Ahyas Siss, Cleyde Rodrigues Amorim, Adilson Pereira dos Santos e Ricardo Dias da Costa

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO: IMPLEMENTAÇÃO E ATUAÇÃO	37
--	-----------

Adilson Pereira dos Santos, Bruno Camilloto, Lucas de Paulo Borges e Paula Silva Teodoro

O PROCESSO PEDAGÓGICO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFES DIANTE DA LEI Nº 12.711/2012.....	61
---	-----------

Cleyde R. Amorim e Patrícia G. Andrade Rufino

LEI DE RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS PÚBLICOS: PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO NA UFRRJ	78
---	-----------

Ângela Ferreira Pace e Viviane Da Silva Almeida

O HISTÓRICO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ: O CASO DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO	108
---	------------

Waleska Giannini Pereira da Silva, Janaina da Silva Nogueira e Thalita Maria Cristina Rosa Oliviera

O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO NO PERÍODO PRÉ- COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL	131
--	------------

Ricardo Dias da Costa

**CURSO DE FORMAÇÃO PARA AS COMISSÕES DE
HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MATO GROSSO DO SUL..... 155**

Aline Anjos da Rosa, Eugenia Portela de Siqueira Marques e Fernando Henrique dos Santos Oliveira

**AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA:
PERCURSOS E REFLEXÕES PRELIMINARES A PARTIR DA
EXPERIÊNCIA DA UFRRJ 176**

Otair Fernandes de Oliveira

Os processos de aprovação e execução de políticas de ação afirmativa no Brasil sempre suscitaram muitos debates e muita resistência. As formas de resistência foram múltiplas, de ataques frontais, passando por uso de mecanismos institucionais para diminuir o acesso de pessoas negras a direitos garantidos por políticas afirmativas a formas dolosas de fraude. O surgimento das bancas de heteroidentificação na Universidade Federal do Paraná em 2004 relaciona-se de forma direta com uma face perversa do racismo brasileiro. Aprovadas cotas para negros e negras para ingresso na UFPR, a procuradoria das universidades recebeu duas denúncias de fraude, no decorrer do processo. Uma individual, outra coletiva: professores de um dos grandes cursinhos preparatórios para vestibular de Curitiba estavam orientando a candidatas e candidatos pessoas brancas a se candidatarem para as cotas para pessoas negras, com o intuito de “provar” que o sistema de cotas não iria funcionar. Parece surreal mas a mesma estratégia já estava em uso no curso preparatório para ingresso no Instituto Rio Branco que estabelecera cotas e bolsas para pessoas negras: pessoas brancas tinham se candidatado às vagas das cotas como tentativa de inviabilizar as cotas.

As formas de controle que foram iniciadas pelas universidades e instituições públicas foram resposta a estas fraudes e tentativas de fraude. O uso de fotografias foi bastante acionado por diversas universidades, assim como as bancas de heteroidentificação por outras. O debate público sobre as cotas para pessoas negras era intenso e os argumentos contrários às cotas, que ao longo dos anos mostraram-se falsos e equivocados, acionaram a crítica forte e pesada contra as formas de heteroidentificação as denominando de “tribunais raciais”. Uma maioria de pesquisadoras e pesquisadores brancos, bem posicionados nas carreiras acadêmicas e estudiosos da “questão do negro” na sociedade brasileira colocaram sua voz a serviço desta posição no debate público. A estratégia de concentração de poder e manutenção da hegemonia branca se revelava na postura de intelectuais diversas e diversos.

Um argumento que fazia eco em muitos destes discursos era que, pela grande miscigenação na sociedade brasileira, seria impossível saber quem é branco e quem é negro. A resposta oferecida pelos movimentos negros e por outro grupo de pesquisadores passava por uma ironia: para saber quem é negro no Brasil bastava estabelecer uma “comissão de notáveis”, composta por um policial, um porteiro e um membro de RH responsável pela

contratação de pessoas que eles dirão de forma inequívoca que é pessoa negra e quem não. A ideia por trás deste argumento foi bastante explicitada no debate público: a sociedade brasileira durante todo o século XX e chegando ao século XXI sempre soube quem são as pessoas negra no momento de discriminar, criando uma sociedade com hegemonia branca que se intensificou em proporção direta com o poder e prestígio que carrega. Num momento de combater esta supremacia e de executar políticas de combate à desigualdade racial passou a usar o argumento de uma suposta impossibilidade de reconhecer quem é negro como forma de sustentar a hegemonia branca.

Nos anos de ampliação das cotas raciais nas universidades públicas, entre seu início em 2002 e a aprovação da “Lei de cotas” (Lei 12.711) em 2012, a ampliação de universidades que aprovaram ações afirmativas para pessoas negras (e para outros grupos sociais) foi crescente e gerou impacto positivo no debate. Em paralelo, as tentativas de fraude fizeram-se presentes e as formas de verificação de veracidade de autodeclaração de raça/cor foram necessárias. A provação da Lei veio na esteira do debate e julgamento sobre a constitucionalidade das cotas raciais nas universidades, concluída no Supremo Tribunal Federal em 2012. No julgamento da ADPF 186 ficou explícito, pela unanimidade de votos positivos e pelo conteúdo dos mesmos, que a adoção de critérios raciais para inclusão de pessoas negras nas universidades faz cumprir a letra da constituição. O acórdão do julgamento incorporou em grande medida o voto do relator e contém uma parte relativa a necessidade de critérios de aferição das autodeclarações, entre os quais as bancas de verificação. O texto do acórdão incorporou o conhecimento produzido nas universidades e em grande medida pelos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs) das mesmas: a autodeclaração é necessária mas não suficiente, pois não basta reconhecer-se negro, é necessário um reconhecimento social da condição racial.

Contraditoriamente o MEC orientou, nos mecanismos relacionados ao Sistema de Seleção Unificada, o SISU, que as universidades não utilizassem as bancas de heteroidentificação. Tivemos então uma ampliação das incidências das cotas para todas universidades e institutos federais em 2013, com quatro anos de implantação progressiva até 2017, sem controle social da ocupação das vagas de cotas na maioria da Inteituições Federais de Ensino Superior (IFES). O número de fraudes, de pessoas brancas ocupando vagas que estavam reservadas para pessoas negras, foi observado, denunciado e constatado em diversas IFES como enorme e seguiu o modelo da construção de hegemonia branca, os espaços sociais de maior prestígio e retorno financeiro continuaram com uma presença limitada de pessoas negras em grande medida pela ocupação de vagas de cotas por pessoas que não eram

socialmente reconhecidas como negras. As denúncias de fraudes passaram a ser comuns e intensas e as bancas de heteroidentificação como forma de controle passaram a ser crescentes. Em 2017 apenas nas IFES da Região Sul o grupo de IFES que adotava bancas de heteroidentificação era superior aos das que não adotavam. Nos anos seguintes ocorreu uma crescente adesão de IFES de todas as regiões e a maioria das instituições passou a adotar as bancas. Este movimento foi paralelo com o debate nas instituições e espaços negros nas IFES e associações de pesquisa. Na Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), no Consórcio Nacional de NEABs, no GT Relações Raciais e Educação da ANPED, foi crescente e presente a realização de encontros e seminários para discutir em específico as bancas de heteroidentificação, com a troca de experiências e a produção conjunta de conhecimento, gerando comunicações em congressos e publicações diversas.

Em 2018 o NEAB-UFPR e a ABPN organizaram um encontro que mobilizou 21 universidades e institutos federais que discutiram os processos e procedimentos nas diversas instituições e lançaram uma carta de orientação para as comissões de heteroidentificação. No mesmo ano o GT-21 da ANPED e a ABPN realizaram o I Seminário Nacional de Ações Afirmativas onde foram apresentados e discutidos os procedimentos de heteroidentificação. Em 2019 foi publicado na Revista da ABPN o dossiê temático A importância das Comissões de Heteroidentificação para a garantia das Ações Afirmativas destinadas aos Negros e Negras nas Universidade Públicas Brasileiras com artigos analisando experiências de 8 IES. Em 2020 o GT-21 da ANPED e ABPN, em parceria com UFOP, realizou o II Seminário Nacional de Ações Afirmativas onde diversas universidades brasileiras discutiram as comissões de heteroidentificação. Estes são alguns dos eventos acadêmicos de maior visibilidade e que contaram com a participação ativa de diversas pesquisadoras e pesquisadores e que contribuíram para a produção de conhecimento na área.

Esta obra faz parte deste processo, envolvendo intelectuais vinculados ao Observatório de Políticas de Ação Afirmativas da Região Sudeste (OPAAS), que teve um papel de destaque nos eventos listados acima e que agrega pesquisadoras e pesquisadores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ); Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) e que promove um amplo diálogo no interior da ABPN e ANPED.

Os autores e autora do primeiro capítulo do livro, *Afrofobia, afroconveniência e as comissões de heteroidentificação étnico-racial*, reúne pesquisadora e pesquisadores das três universidades, discutindo os atos normativos, as organizações e papel dessas comissões de

heteroidentificação étnico-racial e mobilizando os conceitos de “afrofobia” e “afroconveniência” para sua análise.

No artigo seguinte, *Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial da Universidade Federal de Ouro Preto: implementação e atuação*, a equipe da UFOP realiza a análise dos processos de heteroidentificação e entrevistas realizados naquela universidade.

No capítulo que segue, *O processo pedagógico da comissão de heteroidentificação da UFES diante da Lei 12.711/2012*, a análise recai sobre as comissões da referida universidade, analisando o processo de implantação e os resultados da comissão como processo pedagógico e educativo.

A seguir temos três capítulos dedicados ao processo da UFRRJ, o primeiro, *Lei de reserva de vagas para negros nos concursos para provimento de cargos públicos: processo de implantação na UFRRJ*, com foco nos procedimentos de autodeclaração étnico-racial e heteroidentificação entre 2014 e 2020.

Em *O histórico da implementação das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRRJ: o caso da pró-reitoria de graduação* a análise recai sobre o contexto que permeou o início das atividades realizadas pelas comissões de heteroidentificação e aborda o panorama da implantação das comissões.

Já no capítulo seguinte, *O caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro no período pré-comissões de Heteroidentificação Étnico-racial*, a análise recai sobre o período anterior à execução das bancas e as fraudes detectadas/denunciadas neste momento em que não havia o controle social.

Após, temos o capítulo *Curso de Formação para as Comissões de Heteroidentificação na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul*, que discute a formação para membros de bancas de heteroidentificação na referida universidade.

O último capítulo do livro, *Ações Afirmativas na Pós-Graduação Brasileira: percurso e reflexões preliminares a partir da experiência da UFRRJ*, discute os processos de adoção das ações afirmativas na pós-graduação com base na experiência da UFRRJ, construído a partir do fazer sociológico enquanto conhecimento socialmente situado

Esta obra contribui de forma ampla para o debate das comissões de heteroidentificação como forma de controle social das cotas para pessoas negras. Boa leitura.

Paulo Vinicius Baptista da Silva

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade
Universidade Federal do Paraná

AFROFOBIA, AFROCONVENIÊNCIA E AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

AFROPHOBIA, AFROCONVENIENCE AND THE ETHNIC-RACIAL HETEROI-DENTIFICATION COMMITTEES

AFROFOBIA, AFROCONVENIENCIA E COMITÉS DE HETEROIDENTIFICACIÓN ÉTNICO-RACIAL

*Ahyas Siss*¹

*Cleyde Rodrigues Amorim*²

*Adilson Pereira dos Santos*³

*Ricardo Dias da Costa*⁴

RESUMO

Neste artigo estamos interessados em analisar os papéis que a afrofobia e a afroconveniência vem desempenhando em processos seletivos instituídos pelas leis 12.711/2012 e 12.990/2014. Esses instrumentos legais determinam “a verificação da veracidade da autodeclaração do candidato que se denominar preto ou pardo para concorrer pelo sistema de cotas” a processos seletivos. Estas leis foram regulamentadas pela Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016 e atualizada pela Portaria Normativa Nº 4, de 6 de Abril de 2018, ambas do Ministério de Planejamento,

¹ Pós-doutor em Antropologia Social. Professor/Pesquisador do PPGEduc/UFRRJ/Mestrado e Doutorado em Educação. Líder do Gpesurer - <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/1649>
<http://www.gpesurer.com/> E-mail – ahyassiss@pq.cnpq.br - ORCID - <https://orcid.org/0000-0001-6465-5952> - Link Lattes <http://lattes.cnpq.br/1745461007466177>

² Doutora em Antropologia. Docente e Pesquisadora do PPGMPE, DEPS e NEAB da Universidade Federal do Espírito Santo. Pesquisadora junto ao OPAAS/UFRRJ. Líder do Grupo de Pesquisa Educação para as Relações Étnico-Raciais e Identidades Afro-brasileiras- UFES, (DGP/CNPq). <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/2030339552300876> e-mail: cleyde.amorim@ufes.br ORCID - <https://orcid.org/000-0001-9669-2459>

³ Doutor em Educação. Pedagogo e pesquisador do NEABI da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop). Pesquisador junto ao OPAAS/UFRRJ, na UFOP. e-mail: adilson.santos@ufop.edu.br ORCID - <https://orcid.org/0000-0002-7027-1055> Link Lattes <http://lattes.cnpq.br/854088789525524>

⁴ Doutor em Educação pela UFRRJ, Docente e pesquisador do curso de Turismo da UFRRJ. Coordenador do Laboratório de Estudos Afro-Brasileiro e Indígenas - LEAFRO-Neabi-UFRRJ. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Turismo e Relações Étnico-Raciais. <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/662947> e-mail - riccostatur@gmail.com - <https://riccostatur5.wixsite.com/turismo-rel-etnicas> - ORCID - <https://orcid.org/0000-0003-3239-5062>

Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Embora a Lei Federal 13.409./2016 ao atualizar a Lei 12.711/2012 tenha incluído pessoas com deficiência como beneficiários de tal política, nossas lentes analíticas aqui estarão voltadas, especificamente, para os candidatos pretos e pardos envolvidos nesses processos seletivos e sua relação com a ação das comissões de heteroidentificação étnico-racial.

Palavras-chave: Afrofobia; Afroconveniência; Comissão de Heteroidentificação Étnico-Racial.

ABSTRACT

In this article we are interested in analyzing the roles that afrophobia and afroconvenience have been playing in selective processes ruled by laws 12,711/2012 and 12,990/2014. These legal instruments determine “the verification of the candidate self-statement who calls himself black or brown to compete for the quota system” in selection processes. These laws were regulated by Regulatory Act No. 3, August 1st, 2016, and updated by Regulatory Act No. 4, April 6th, 2018, both from the Ministry of Planning, Development and Management (MPDG) Although Federal Law No. 13,409/2016, when updating Law 12,711/2012 has included people with disabilities as beneficiaries of such policy, our analytical lenses here will be specifically aimed at black and brown candidates involved in these selection processes and their relationship with the action of the committee of ethnic-racial hetero-identification.

Keywords: Afrophobia; Afroconvenience; Ethnic-Racial Hetero-identification Commission.

RESUMEN

Aquí nos interesa analizar los roles que han venido jugando la afrofobia y la afroconveniencia en los procesos selectivos establecidos por las leyes 12.711 / 2012 y 12.990 / 2014. Establecidos por el Lineamiento Normativo No. 3, del 1 de agosto de 2016 y actualizado por el Decreto Normativo No. 4, del 6 de abril de 2018 del Ministerio de Planificación, Desarrollo y Gestión (MPOG), estos instrumentos legales determinan "la verificación de la veracidad de la autodeclaración del candidato que se hace llamar negro o moreno para postularse al sistema de cuotas "a procesos selectivos regidos por esas leyes. Si bien la Ley Federal 13.409./2016, al actualizar la Ley 12.711 / 2012 incluye a las personas con discapacidad como beneficiarios de dicha política, nuestros lentes analíticos aquí estarán específicamente dirigidos a los candidatos negros y morenos involucrados en estos procesos de selección en su relación con la acción de Étnicas. - Comisiones de Heteroidentificación Racial.

Palabras clave: Afrofobia; Afro-conveniencia; Comisión de Heteroidentificación Étnico-Racial.

A autodeclaração confrontada é a síntese dialética da autodeclaração e da heteroidentificação. A autodeclaração absolutizada, irrestrita e aceita sem questionamento foi o principal fator que facilitou as fraudes nas cotas, desde o

seu início. Além disso, ela reflete bem a ideologia de impunidade do poder branco diante da comunidade negra brasileira.

José Jorge de Carvalho

[...] os mortos não estarão em segurança se o inimigo vencer. E esse inimigo não tem cessado de vencer.

Walter Benjamin

INTRODUÇÃO

Concordamos com a afirmação de Siss, (2012) que a notória exclusão de candidatos(as) PPIs (pretos, pardos e indígenas) nos processos de acesso e permanência no sistema educacional brasileiro, em qualquer dos seus níveis é inegável. No caso do ensino superior, o acesso a ele nunca aconteceu de forma tranquila, estando eles e elas sub representados(as) nesse nível da educação brasileira, quando comparados(as) ao grupo racial branco, por exemplo. Foi essa constatação, ainda na década de quarenta do século passado que levou Abdias do Nascimento, um dos fundadores do Teatro Experimental do Negro a demandar fortemente, junto ao Estado, o direito ao ensino universal e gratuito e a “admissão subvencionada de estudantes negros nas instituições de ensino [...] universitário”.

Nesse sentido, porém, nenhuma iniciativa foi tomada pelo Estado naquela época. Anos mais tarde, já na década de sessenta do século passado, Aparecida Joly Gouveia (1968), contatava que o acesso ao sistema de ensino superior paulista era restrito, atendendo quase que exclusivamente às elites. Nesse sentido, a autora demonstrava que mulheres, pobres e negros quase não o acessavam. Afinal como bem o demonstram os fatos, nossas universidades sempre conviveram tranquilamente com os elevados índices de desigualdades raciais e sociais brasileiras, principalmente quanto às desigualdades de acesso e de permanência dos pretos e pardos ao ensino superior, quando comparados aos brancos(as) . Esse é um dos seus males de origem das nossas universidades, pois

Apesar da universidade pública brasileira ser um dos poucos redutos de exercício do pensamento crítico em nosso país, se a observarmos a partir da perspectiva da justiça racial impressiona a indiferença e o desconhecimento do mundo acadêmico a respeito da exclusão racial com que, desde a sua origem, convive. Desde a formação das primeiras instituições de ensino superior no século dezenove, não houve jamais um projeto, nenhuma

discussão sobre a composição da elite que se diplomaria nas Faculdades de Direito, Medicina, Filosofia, Farmácia e Engenharia existentes naquela época. A atual composição racial da nossa comunidade universitária é um reflexo apto da história do Brasil após a abolição. [...] Quando, no início dos anos 30, foi criada a Faculdade Nacional de Filosofia [...], a questão racial não foi discutida e confirmou-se, pela ausência de questionamento, de que estaria destinada a educar a mesma elite branca que a criara, contribuindo assim para sua reprodução enquanto grupo (CARVALHO, 2006, pp. 19/20) .

No final do século XX surgiram novas iniciativas de acesso ao ensino superior com acentuado caráter racial ou étnico, mas não racialmente exclusivas. Entretanto, os pretos e pardos delas têm se valido frequentemente. Talvez a mais conhecida dessas iniciativas, tanto por sua abrangência nos vários estados brasileiros, quanto por sua durabilidade – posto que existe desde os anos finais do século passado – seja o surgimento dos cursos PVNC – Pré-Vestibular Para Negros e Carentes. ESTEVES (1997), afirma que essa iniciativa surgiu no estado da Bahia, como resultado de reflexões de setores do Movimento Negro nacional. O PVNC contava “com o apoio financeiro da cooperativa *Steve Biko*”, e era entendido como estratégia ou “instrumento de conscientização, articulação e apoio à juventude negra da periferia de Salvador”.

Na ausência de uma política pública de inclusão racial ou étnica elaborada e implementada pelo Estado brasileiro, os negros e negras se organizavam para acessar a universidade que deveria ser pública, gratuita e de qualidade. Aliás, negros e negras sempre foram grandes organizadores: seja em irmandades, seja em comunidades de terreiro, seja em partido político, seja em movimentos sociais, como por exemplos, os movimentos sociais negro e operário. Eles e elas sempre se organizaram criando redes de apoio mútuo, fato que muitos pesquisadores em perspectiva histórica relegam à invisibilidade de forma deliberada, ou não, como nos afirma Clóvis Moura (1983).

Ainda no que diz respeito à educação superior, sabemos da histórica e tranquila convivência das universidades públicas brasileiras com os elevados índices de desigualdades sociais e raciais. Os negros e as negras porém, ao longo do tempo, vem demandando constantemente o seu acesso à educação superior e construindo redes de apoio, não somente no que diz respeito ao acesso a ela, mas também de suas possibilidades de permanências em universidades públicas. Daí os diferentes desenhos dos perfis étnico-raciais e sociais dos discentes das diferentes universidades públicas brasileiras, com ligeiro diferencial entre elas, dependendo de seu recorte geográfico.

IDENTIDADES CULTURAIS EM TRÂNSITO?

Para melhor compreensão dos fatos, é bom não esquecermos de que, quando se iniciaram, no Brasil as discussões sobre a possibilidade de adoção de políticas de ação afirmativa com corte racial, um dos mais potentes argumentos esgrimidos contra a possibilidade de implementação de políticas públicas com corte étnico-racial era exatamente aquele que postulava a impossibilidade, ou dificuldade em se distinguir entre negros(as), “não-negros(as)” e indígenas, ou seja, entre PPI’s (pretos, pardos e indígenas), em uma sociedade tão miscigenada quanto a nossa. Como identificar-se quem seria negro(a) (preto + pardo) ou indígena? Colocado de outra forma, miscigenação e violação de direito pareciam possuir relação direta e era nessa direção que tal argumento era defendido.

Por outro lado, o histórico sentimento de afrofobia levava muitas pessoas pretas de pele mais clara a não se identificarem como pretas, sentimento esse ainda hoje atuante de forma potencializada na sociedade brasileira. Na década de noventa do século passado, campanhas como por exemplos “Negro Sim!, Negro 100%”⁵ e “Não deixe sua cor passar em branco”⁶ buscavam sensibilizar negros e negras (pretos + pardos) a não negarem sua descendência afro-diaspórica, ao mesmo tempo em que buscavam resgatar a autoestima positiva de pretos e pardos, ou negros(as).

Com a implementação da Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012, ou “Lei de Cotas”, no que diz respeito ao seu recorte étnico-racial (PPI’s), era impensável que pessoas que jamais se reconheceram como pretas ou pardas (negras) assim passassem a se identificar com base nos resultados de uma análise de custo/benefício, ou de extração da mais valia étnico-racial para terem acesso diferenciado às universidades públicas federais. A afrofobia exerceria papel importantíssimo nesse contexto. Colocando de outra forma: se a situação fosse inversa, se caso fossem implementadas políticas de ação afirmativa elaboradas na perspectiva do grupo racial branco, beneficiando os membros desse grupo no acesso às universidades públicas federais, seria possível que, pessoas que jamais se reconheceram como brancas se candidatassem a essas vagas? A ausência de sinais diacríticos (Barth, 2000, p. 32) de membros do grupo racial branco inviabilizaria tal estratégia. No caso de candidatos PPI’s, tal reconhecimento é mais complexo porque

⁵ Ver: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-77042007000200007#n52

⁶ Ver: <https://www.geledes.org.br/nao-deixe-sua-cor-passar-em-branco-o-que-esperar-para-o-censo-de-2010/>

Reconhecer-se numa identidade supõe, portanto, responder afirmativamente a uma interpelação e estabelecer um sentido de pertencimento a um grupo social de referência. Nesse processo, nada é simples ou estável, pois essas múltiplas identidades podem cobrar, ao mesmo tempo, lealdades distintas, divergentes, ou até contraditórias. [...] Construir uma identidade negra positiva em uma sociedade que, historicamente, ensina aos negros, desde muito cedo, que para ser aceito é preciso negar-se a si mesmo é um desafio enfrentado pelos negros e pelas negras brasileiros(as). (GOMES, 2005, p. 43)

Na ausência de qualquer mecanismo de aferição da autodeclaração étnico-racial dos candidatos cotistas nos anos posteriores à implantação da Lei 12.711/2012 e até a publicação da Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, primeira regulação que instituiu as comissões de aferição das autodeclarações étnico-raciais, ocorreu verdadeira enxurrada de casos de fraudes relativos à tais autodeclarações, os quais foram detectados e divulgados na mídia, sendo portanto de conhecimento público. Não houve qualquer controle sobre o acesso de candidatos PPI's às universidades públicas federais até o ano de 2016, o que não permite a aferição da efetividade dessa política pública de ação afirmativa no seu recorte étnico-racial.

A implantação das Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial no sistema de cotas implantadas nas universidades federais buscam efetivar a otimização da política pública de ação afirmativa no seu recorte étnico-racial. Entretanto o resultado da atuação dessas comissões vem apontando, em alguma dimensão, para a existência de um fenômeno conhecido com afroconveniência, ou seja, pessoas que somente se declaram pretas ou pardas (negras) quando assim lhes convém.

Essa afroconveniência é acionada, quase sempre, em contexto de competição por bens materiais e simbólicos. O argumento muitas vezes empregado por candidatos às cotas étnico-raciais destinadas a pretos e pardos, nada tem a ver com sinais diacríticos denotativos do pertencimento ao grupo étnico-racial negro, mas sim com uma pretensa ascendência considerada negra. Aqui, essa identidade parece transitar de ascendentes à descendentes de segunda e terceira gerações. Nesse trânsito identitário desaparecem “os sinais e signos manifestos [...] que as pessoas buscam e exibem para mostrar sua identidade”, como pontuado por BARTH (2000, p. 32) e que permitem identificar “nós” e os “outros”.

AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL DE AUTODECLARAÇÃO NO SISTEMA DE COTAS

Como já aqui afirmado, atualmente um dos principais mecanismos de

democratização de acesso ao ensino superior demandado por alunos de escolas públicas, economicamente empobrecidos, por pretos e pardos e populações indígenas são as políticas de ação afirmativa na sua versão de política de cotas, sancionadas através da Lei 12.711/2012 e atualizada pela Lei 13.409/2016 a qual “Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências”. Tal lei, regulamentada pelo Decreto 7.824/2012, é também popularmente conhecida como a “Lei das Cotas” e garante a reserva de 50% das vagas em todos os cursos e em todos os turnos de todas as instituições federais de educação superior e instituições federais de ensino técnico de nível médio a alunos que tenham cursado integralmente o ensino médio em rede pública, que possuam renda “per capita” de até um salário mínimo e meio e também para aqueles cuja renda familiar bruta supere um salário mínimo e meio.

Nos dois casos, serão reservadas vagas a pretos, pardos e indígenas (PPI’s) de acordo com a realidade regional expressa no último censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) levando-se em conta a autodeclaração dos candidatos. Essa lei foi atualizada por uma outra, a Lei que, para além de estabelecer cotas voltadas para alunos(as) em situação de precarização social, pretos, pardos e indígenas nela também inclui aqueles com deficiência.

Em relação ao mercado de trabalho, no ano de 2014 foi promulgada a LEI Nº 12.990, de 9 de junho de 2014, **que buscou democratizar o acesso de pretos e pardos (negros) ao serviço público federal através da reserva de vagas oferecidas em concursos públicos federais**⁷. Para concorrer a essa reserva de vagas, basta a autodeclaração dos candidatos, mas essa lei também prevê que

[...] 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. (Parágrafo único) (BRASIL, 2014).

Não restam dúvidas quanto ao fato de que a implantação da Lei 12.990/2014 constitua-se efetivamente em um mecanismo importante e necessário para a democratização do acesso de pretos e pardos, ou negros(as) ao serviço público federal através de concurso público. Entretanto, nesses processos seletivos,

⁷ Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm

Os casos de autodeclarações fraudulentas [...], foram tantos que ensejaram à criação de medidas específicas para a admissão de candidatos pela Lei 12.990/2014. Primeiramente foi editada, em 2016, a Orientação Normativa 03, do MPDG, a qual dispunha sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei de reserva de vagas para negros nos concursos. Esta Orientação previu a aferição da autodeclaração por meio de comissão designada que deveria considerar os aspectos fenotípicos dos candidatos verificados presencialmente. Para evitar a declaração falsa, a Orientação foi enfática ao determinar, que na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis (SISS, A & PACE, A.F., 2019, p.146)

Por outro lado, a Portaria Normativa N^o 4, de 6 de Abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG)⁸ em seu Art. 3^o estabelece, pela primeira vez, que “A auto-declaração do candidato goza da presunção relativa de veracidade” e que, a mesma deverá ser comprovada por “procedimento de heteroidentificação” comprovada por uma “comissão de heteroidentificação”, responsável por aferir a identidade racial autodeclarada pelo candidato, ou pela candidata.

É importante pontuar que a variável raça neste contexto legal é percebida como mecanismo de estratificação socialmente produzido que opera fundamentado na percepção da diversidade fenotípica, como por exemplo, cor da pele, textura de cabelo, formato de nariz e outros sinais diacríticos. Ela se constitui, portanto, como um mecanismo importante e poderosíssimo na medida em que opera enquanto determinante de distinção social, ou seja, da alocação dos indivíduos na estrutura social, bem como de acesso e manutenção de direitos e de capitais social e financeiro. As desigualdades sociais podem ser então percebidas como histórica e socialmente produzidas, constituindo-se como o resultado de relações de poder assimétricas, social e politicamente construídas.

As Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial no sistema de cotas nas políticas de ação afirmativa surgiram como mecanismo de combate às fraudes ou burlas que, segundo denúncias veiculadas pela imprensa e outras comprovadas pelo Ministério Público Federal⁹ e pelas próprias instituições, vinham ocorrendo em

⁸ http://www.lex.com.br/legis_27634767_PORTARIA_NORMATIVA_N_4_DE_6_DE_ABRIL_DE_2018.aspx

⁹ Cf: <http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,justica-determina-que-suspeitos-de-fraudar-cotas-no-itamaraty-nao-tomem-posse,10000004518>

processos seletivos instituídos pelas leis 12.711/2012 e 12.990/2014. Instituídas pela Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016¹⁰ e atualizada pela Portaria Normativa Nº 4, de 6 de Abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) aquela Orientação Normativa “determina a verificação da veracidade da autodeclaração do candidato que se denominar preto ou pardo para concorrer pelo sistema de cotas” aos processos seletivos regidos por aquelas leis. Na mesma ocasião o Conselho Nacional do Ministério Público emanou Recomendação definindo “parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos”

Essas Comissões vem sendo constituídas e implantadas em instituições públicas federais, mas seus processos de implantação e procedimentos vêm sendo alvo de críticas e questionamentos por parte de segmentos sociais que a comparam a tribunais étnico-raciais em um país de “democracia racial”. Por outro lado, elas também são elogiadas por outras parcelas da população brasileiro que as julgam imprescindíveis para combates às fraudes ou burlas às “leis de Cotas”.

A este propósito, quando se iniciaram, no Brasil as discussões sobre a possibilidade de adoção de políticas de ação afirmativa com corte racial, em entrevista a Caros Amigos, o economista Hélio Santos advertia que seria impossível discuti-las, sem que o debate em torno de quem seria negro, para delas se beneficiar, viesse à baila. Disse que

para prejudicar sempre se identificou quem é negro, mas na hora de ajudar: vamos ver quem é negro e quem não é. Se a Xuxa ou a Gisele Bündchen, que são duas brasileiras germânicas, entrarem na fila das cotas você está diante de um caso de falsidade ideológica. (SANTOS, 2002, p.34).

Na mesma perspectiva Cidinha Silva (2003) reconhecia a autodeclaração como o procedimento mais adequado para definir a pessoa negra nos programas de ação afirmativa na modalidade de cotas, mas advertia:

Entretanto, sempre que possível e cabível, sugerimos as entrevistas a candidatos(as) classificados(as), conduzidas por especialistas negros(as) e brancos(as) que quer por meio da vivência, quer pela prática política ou pela

¹⁰ Cf:

http://www.lex.com.br/legis_27175840_ORIENTACAO_NORMATIVA_N_3_DE_1_DE_AGOSTO_DE_2016.aspx

pesquisa acadêmica e, principalmente, pela sensibilidade, possam habilidades para distinguir negros(as) de ocasião e negros(as) emergentes de pessoas autodeclaradas negras com uma história de vida marcada pelo racismo (SILVA, 2003, p.47).

No caso do acesso às universidades públicas em processos seletivos instituídos pelas leis 12.711/2012 e 12.990/2014, as denúncias de fraudes em identificação étnico-racial se alastraram, especialmente nas regiões sul e sudeste do Brasil, onde a disputa pelo acesso ao ensino superior público é acirrada. Afinal, desde o final legalmente expresso do regime escravocrata no Brasil, a branquidade aprendeu a se reinventar e a operar com o sentimento de afrofobia, tendo como objetivos manter e reproduzir seus privilégios de cor ou raça, de classe social e de gênero e seu consequente “status” na hierarquia social brasileira como o demonstram pesquisas produzidas sobre esta temática e de forma particular, aquelas produzidas e publicadas pelo Observatório de Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste (Opaas¹¹) e pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa¹² (Geema).

Por outro lado, se limites rígidos entre membros de grupos racial ou etnicamente diversificados não existem, como saber se a autodeclaração étnico-racial dos(as) candidatos(as) corresponde a um reconhecimento socialmente atribuído (Siss e Pace, 2015)? Pergunta-se também, como essa autodeclaração pode ser comprovada? Entretanto, esses limites objetivos entre os grupos étnico-raciais brasileiros não existem. Para além disso e em que pese uma ausência rígida de fronteira étnico-racial entre esses grupos, graças ao mecanismo da mestiçagem, eles também demarcam situações concretas de desigualdades, construídas política e socialmente, além de funcionarem como poderoso mecanismo de estratificação étnico-racial e de *status*. No combate a essas discriminações étnico-raciais e sociais, medidas políticas preventivas à fraudes e burlas em concursos públicos necessitam ser implementadas como mecanismo corretivo no processo de autodeclaração étnico-racial fraudulento. É nesse sentido e direção, que as Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial institucionalmente implementadas, vem desempenhando suas atribuições.

Aqui é bom lembrarmos que até o ano de 2016 não existia uma legislação federal específica e obrigatória voltada para a constituição, formatação e implantação das Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Verificação de Veracidade de Autodeclaração dos(as) candidatos(as), ou beneficiários das leis 12711/2012 e 12.990/2014, popularmente conhecidas

¹¹ Ver: <http://r1.ufrj.br/opaas>

¹² Ver: <http://gema.iesp.uerj.br/>

como “lei de cotas” de acesso ao ensino superior público e como “lei de cotas dos concursos públicos”. Não custa lembrarmos que tais instrumentos legais somente serão publicados, primeiro no ano de 2016, através da Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016¹³ sendo atualizada no ano de 2018 pela Portaria Normativa Nº 4, de 6 de Abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Por outro lado, é de conhecimento notório que

[...] enquanto foi possível, as instituições resistiram silenciosamente em cumprir de forma adequada os mandamentos da política pública que, na sub-cota para pretos, pretas, pardos e pardas, almejava-se ampliar a presença de negros e negras nos cursos de graduação e técnicos de nível médio. Resistência essa, por vezes, camuflada pela defesa da autonomia e respeito estrito ao texto da lei. Com isso, durante quatro anos, correspondendo a 40% do tempo de implementação da Lei nº 12.711/2012, prevaleceu a autodeclaração como mecanismo exclusivo para confirmação de matrículas. De tal sorte, comprometendo o compromisso nacional assumindo de democratização do ensino superior e técnico de nível médio com inclusão do segmento social, vítima da discriminação e preconceito racial que justificaram a adoção dessa política afirmativa. (SANTOS, FERREIRA E TEODORO, 2020, p. 83).

Diante da necessidade de obediência a esses instrumentos legais e sob pressão de denúncias de fraudes ou burlas às leis 12.711/2011 e 12.990/2014, denunciadas por diversos coletivos negros, ou não e fartamente publicizadas pelas redes sociais e pela mídia em geral, as instituições federais de ensino, sujeitas a tal legislação, se viram na necessidade de atendê-las. Nesse sentido, elaboraram e implementaram, de forma particularizada, diferentes formatações de tais comissões e regras de sua operacionalização.

Entretanto, nos processos de implementação e atuação dessas comissões, dificuldades de diferentes ordens se fizeram sentir, como: a remuneração específica para essa função a ser paga aos membros dessas bancas; sua composição, envolvendo diferentes segmentos das instituições e de fora delas; sua estratificação por cor ou raça, gênero, filiação institucional; qualificação de seus membros para exercerem satisfatoriamente a função institucional a eles delegada, bem como o reconhecimento institucional da elevada importância de tais comissões. No caso da qualificação dos

¹³ Cf:

http://www.lex.com.br/legis_27175840_ORIENTACAO_NORMATIVA_N_3_DE_1_DE_AGOSTO_DE_2016.aspx

membros dessas bancas, como se faria tal qualificação? Haveria disponibilidade de recursos financeiros voltados para tal qualificação?

Esses e outros obstáculos surgidos na implantação e operacionalização dessas comissões motivaram a construção e promoção, pelo GT 21-Educação e Relações Étnico-Raciais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd), pela UFMS – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul e também pela Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN) do “1º Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas Universidades Brasileiras e a atuação das comissões verificadoras de autodeclaração na Graduação”. Esse seminário ocorreu no ano de 2018, na UFMS – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, congregando pesquisadores(as) e gestores(as) da quase totalidade das universidades federais, de várias universidades estaduais brasileiras e de diversos Institutos Federais, de Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, de Saúde, dentre outros órgãos responsáveis pela gestão de políticas institucionais de educação. Nesse Seminário, o compartilhamento das informações sobre a institucionalização dessas Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial, as experiências de formação e de atuação, sua importância, seus limites e impasses no que dizem respeito ao desempenho otimizado de suas funções ocuparam posição de centralidade e geraram, ao final desse evento, uma carta, intitulada “**Carta de Campo Grande- MS**” contendo 26 (vinte e seis) pontos com demandas, orientações operacionais e conclusões desse evento.¹⁴

Dentre os 26 importantes pontos da “Carta de Campo Grande”, destacamos aqui três deles por sua recorrência e complexificação da atuação de tais comissões. O primeiro deles é também o primeiro ponto da lista e que reafirmava “a necessidade e urgência da implementação das bancas de heteroidentificação de candidatos/as autodeclarados/as pretos/as e pardos/as em todas as instituições de ensino superior públicas”. Ora, se tais bancas já haviam sido instituídas pela Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016 e atualizada pela Portaria Normativa Nº 4, de 6 de Abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG), o que justificou a demora na implantação de tais bancas nas instituições sujeitas a essas normativas do MPOG? Quais as relações que se estabelecia entre essa demora de

¹⁴ Carta em anexo.

implantação dessas bancas e as fraudes, ou desvios de destinatários das políticas de ação afirmativas previstas nas leis 12.711/2012 e 12.990/2014?

O segundo ponto daquela carta aqui destacada é o de nº 13, o qual indica “que as bancas sejam compostas por especialistas em relações étnico-raciais, ou por pessoas devidamente capacitadas, e QUE SEJAM REALIZADOS periodicamente, cursos ou oficinas sobre promoção da igualdade racial e de combate ao racismo para todos os participantes”. Esse ponto causa estranheza porque as universidades públicas contam, na sua grande maioria, com os Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (Neabis¹⁵) os quais, enquanto atores políticos sócio históricos, atuam no campo da educação das relações étnico-raciais e das políticas de ações afirmativas previstas nas leis 12.711/2012 e 12.990/2014. Conscientes do papel da universidade enquanto “lócus” e ator privilegiado da produção de conhecimentos social e racial ou etnicamente referenciados, os Neabis vem potencializando sua atuação através da produção de conhecimentos e de outras ações, exatamente nos processos de combate ao racismo e da promoção da igualdade racial. Aqui fica então uma fundamental indagação: quais os motivos, ou razões pelas quais a Carta de Campo Grande (MS) faz tão enfática indicação nesse seu ponto de nº 13? Por que essa indicação se faz necessária?

O terceiro ponto que destacamos aqui é o que diz respeito às fraudes. Ele é o de nº 20 daquela carta e nele orienta-se “que as instituições agilizem os processos de apuração de denúncias, promovam os desligamentos cabíveis e adotem procedimentos que possibilitem a realização das matrículas dos/as candidatos/as lesados/as pelas fraudes”. O que causa estranheza aqui prende-se ao fato de seria de se esperar que tal agilização já estivesse sendo operacionalizada, tendo-se em vista os diplomas legais até então existentes. Mas, se essa carta, assinada por quase meia centena de universidades presentes ao evento emite tal orientação, tal fato permite inferir-se que esse procedimento, ou não era adotado, ou o era de forma tímida e em uma minoria de instituições universitárias federais. A quem interessa(va) tal procedimento? A quem ele beneficiava? Por que tal agilização era, até então, obstaculizada? Quanto às fraudes devidamente comprovadas, quais as sanções

¹⁵ Veja mais sobre os Neabis em <https://www.abpn.org.br/conneabs>

institucionais aplicadas às/aos seus/suas autores(as)? No que diz respeito aos/às candidatos(as) negros(as) pretos(as) e pardos(as) destinatários(as) minoritários(as) das políticas de ação afirmativa implementadas pela Lei 12.711/2012), como ficavam seus direitos, mais uma vez espezinhados?

O “II Seminário Nacional Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Brasileiras: desafios e avaliação de aspectos políticos, administrativos e jurídicos das cotas no ensino superior” aconteceu entre os dias 13 e 19 do mês de setembro de 2020, promovido novamente pelo GT 21-Educação e Relações Étnico-Raciais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd), pela Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN) e pela UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto, que o sediou. Retomando algumas das questões discutidas no I Seminário ocorrido na UFMS (2018), ele, na perspectiva de Santos, Ferreira e Teodoro (2020) “teve como objetivo refletir a heteroidentificação como mecanismo de controle social no processo de implementação das cotas para negros e negras em processos seletivos de estudantes e em concursos públicos”.

Por ocorrer em um período de pandemia, o evento aconteceu de forma virtual, contando com uma Conferência de Abertura e Mesas Redondas de debates, avaliação e desafios enfrentados pelas Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial em cada uma das regiões geográficas brasileiras. Alguns desses desafios não são recentes, por estarem presentes naquele I Seminário de Ação Afirmativa (2018). Outros, porém, são novos, como abaixo apontados:

- A resistência institucional em adotar o sistema de cotas raciais;
- Visão distorcida sobre as bancas por parte da sociedade, por vezes caracterizando – as como tribunais raciais;
- Apoio institucional insuficiente;
- Falta de recursos financeiros para os alunos e as alunas ingressantes e alvos da política;
- Falta de remuneração pelo trabalho na maioria das IES;
- Estagnação nos processos de apuração de denúncias de fraudes;
- Incompreensão de parte do Judiciário;
- Decisões judiciais em favor de candidatos e candidatas indeferidos e indeferidas nas bancas, com base em laudos dermatológicos sobre pigmentação, entre outras baseadas na ancestralidade;
- Número reduzido de estudos e pesquisas em relação às bancas nas instituições;
- Baixo nível de comprometimento de alguns reitores, reitoras e entre outros integrantes das estruturas administrativas e conselhos superiores com as ações afirmativas;

- Ausência de uma normativa única, respeitando a autonomia de cada instituição;
- Situações de insegurança e infortúnios passados pelas comissões de heteroidentificação. (SANTOS, FERREIRA E TEODORO, 2020, p.79)

Neste evento houve uma Mesa Redonda e de debates especificamente voltada para o tema (MESA 5): **“Desafios políticos e jurídicos da Heteroidentificação nas cotas raciais.”** Esse tema já havia integrado as discussões e as avaliações do I Seminário (2018), como aqui já pontuado. Sua persistência nesse II Seminário, agora através de uma Mesa Redonda e de Debates especificamente voltados para essa temática, aponta na direção da provável insegurança jurídica que vem efetivamente marcando a atuação dessas comissões, principalmente face às situações de afroconveniência e também, notadamente, no que diz respeito ao resultado dos processos de judicialização de pareceres resultantes da atuação institucional das bancas de Heteroidentificação Étnico-Racial de candidatos(as) não qualificados por elas como destinatário(a), ou sujeitos das políticas de ação afirmativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos este artigo discorrendo sobre os papéis desempenhados pela afrofobia, pela afroconveniência e suas relações com os processos de identificação identitária, bem como de extração da mais-valia étnico-racial materializada em ganhos econômicos e simbólicos para os membros do grupo étnico/racial social e culturalmente dominante. Acentuamos que essas relações podem possibilitar a potencialização da oportunidade de mobilidade vertical ascendente de pessoas, ou indivíduos que somente se declaram pretas ou pardas (negras) quando assim às convém.

Demonstramos também que a sociedade brasileira se constitui historicamente como pós-escravagista, na qual os “direitos civis, sociais e humanos sempre primaram por sua função de adereços, penderes de uma retórica que primou pela convivência com a iniquidade, com a injustiça, legitimados pelos usos e costumes” (LINHARES, 1995, pp. 3-4). Em uma sociedade assim caracterizada, o racismo estrutural exerce

papel fundamental na definição das oportunidades de ascensão social e de sucesso para os membros dos grupos étnico-raciais branco e negro (pretos + pardos).

Como consequência temos que o exercício constante de privilégios étnico-raciais, de classe, de gênero e de outros tipos, relegam o estatuto da igualdade racial a uma mera abstração, o que nos permite defender veementemente o princípio de que o combate à afroconveniência e aos seus pernósticos efeitos precisam ser firmemente atacados pelo Estado brasileiro, sob pena de operarem o insucesso das políticas de ações afirmativas legalmente institucionalizadas pelas universidades federais.

O essencial papel que o movimento negro nacional desempenha neste contexto de enfrentamento foi aqui explicitado. Acentuamos que sua atuação ao longo da história, tem sido fundamental, no que diz respeito à defesa dos direitos à educação e à criação de mecanismos de acesso dos candidatos negros (preto + pardos) seja aos concursos públicos, seja ao ensino superior. Ele é propositivo, pois oferece ao Estado brasileiro novas estratégias de democratização de acesso e de permanência ao mercado de trabalho e também à educação superior pública.

No que diz respeito às Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial, discorreremos sobre os motivos de sua implementação, sua legalidade bem como de seus desafios de implementação. Chamamos a atenção para o fato de que elas surgiram como mecanismo de combate às fraudes ou burlas que, segundo denúncias veiculadas pela imprensa e outras comprovadas pelo Ministério Público Federal, vinham ocorrendo em processos seletivos instituídos pelas leis 12.711/2012 e 12.990/2014. Ancoradas na Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016 e atualizada pela Portaria Normativa Nº 4, de 6 de Abril de 2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG), essas comissões se constituem, principalmente em mecanismos voltados para o efetivo cumprimento das políticas de ação afirmativa, não sendo então correto perceber-las como tribunais étnico-raciais e nem podem ser assim qualificadas, mas sim como instrumentos de avaliação da efetividade de avaliação do sucesso de políticas públicas, principalmente no seu recorte étnico-racial.

Os principais entraves, obstáculos e impasses identificados na atuação dessas comissões foram apontados, explicitados, caracterizados e analisados em diversos encontros acadêmicos, notadamente no “1º Seminário Nacional Políticas de Ações

Afirmativas nas Universidades Brasileiras e a atuação das comissões verificadoras de autodeclaração na Graduação” ocorrido na UFMS - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - no ano de 2018, bem como no “II Seminário Nacional Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Brasileiras: desafios e avaliação de aspectos políticos, administrativos e jurídicos das cotas no ensino superior”, que ocorreu no ano de 2020, na UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto.

Alguns dos entraves, obstáculos e impasses identificados nesses dois importantes seminários ainda estão em aberto e esperam soluções institucionais. Outros, por sua vez, já foram superados. A esse respeito, sugerimos aos interessados, o acesso ao Dossiê “As Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Autodeclaração no Sistema de Cotas para negros e negras: divergências, convergências e efetividade”. Ele está disponível em <http://costalima.ufrj.br/index.php/REPECULT/issue/view/116>. Nesse dossiê esses e outros entraves, obstáculos e impasses são discutidos competentemente e em profundidade. Vale a pena a sua leitura crítica.

A pesquisa interinstitucional em fase de finalização desenvolvida com recursos do CNPq, intitulada “As Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Autodeclaração no Sistema de Cotas no Acesso às Instituições de Ensino Superior Públicas Federais: Implementação e Atuação”, envolvendo pesquisadores e pesquisadoras da UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, da UFES - Universidade Federal do Espírito Santo e da UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto - também se debruça sobre essas questões e outras como por exemplo: a) analisar as políticas de cotas para alunos PPI’s (pretos pardos e indígenas), instituídas pelo Estado brasileiro presentes nas universidades federais e b) os processos de criação, implementação e ação das comissões de heteroidentificação étnico-racial de autodeclaração em tais políticas de cotas étnico-raciais enquanto mecanismo de sua efetivação. Embora a Lei Federal 13.409/2016 ao atualizar a Lei 12.711/2012 incluía nela pessoas com deficiência como beneficiários de tal política, as lentes analíticas desta pesquisa estão voltadas especificamente para os alunos PPI’s na sua relação com a ação das comissões de heteroidentificação étnico-racial. O relatório final dessa pesquisa estará, em breve, disponível na homepage do Opaas - Observatório das Políticas de

Ação Afirmativa do Sudeste em seu endereço eletrônico <https://opaas.ufrj.br/#> e no qual todos podem navegar.

REFERÊNCIAS

BARTH, Fredrik Os Grupos Étnicos e suas Fronteiras. Em: *O Guru, o Iniciador e Outras Variações Antropológicas*. Rio de Janeiro: Contracapa, 2000.

BENJAMIN, Walter. *Magia e técnica, arte e política – Obras escolhidas – Vol. 1*, São Paulo: Brasiliense, 1987.

BOURDIEU, Pierre. *Avenir de classe et causalité du probable*. IN: REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE. Paris, 1974.

BRASIL. Lei 12.288/2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm

BRASIL. Lei nº 12.711/2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 29 de ago. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 27 dez. 2012

BRASIL. Decreto Nº 7.824, de 11 de Outubro de 2012. Regulamenta a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/D7824.htm

BRASIL. Lei 12.990/2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm

BRASIL. ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 1o DE AGOSTO DE 2016

Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em

http://www.lex.com.br/legis_27175840_ORIENTACAO_NORMATIVA_N_3_DE_1_DE_AGOSTO_DE_2016.aspx

CARVALHO, José Jorge de. *Inclusão étnica e racial no brasil: a questão das cotas no*

ensino superior. attar Editorial, São Paulo, 2006.

ESTEVES, José Carlos Rodrigues. *Pré-Vestibulares Para Negros e Carente: Projeto de Educação Alternativo ou Excludente?* UFF/PENESB, 1997. Monografia de Especialização, mimeo.

GOMES, Nilma Lino. In *Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/03. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. (Coleção Educação para Todos)*

GOUVEIA, Aparecida J. *Democratização do ensino superior*. IN: Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Brasília, v. 50, n. 112, p. 232-244, out./dez. 1968.

IÑIGUEZ, L. *Manual de Análise do Discurso em Ciências Sociais*. Petrópolis. Vozes, 2004.

LINHARES, Célia F.S. O Direito ao Saber com Sabor. Supervisão e formação de Professores na Escola Pública. UFF, 1995. mimeo.

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*, São Paulo: EPU, 1986.

MOURA, Clóvis. *Brasil: as raízes do protesto negro*. Editora Global, São Paulo, 1983.

SANTOS, Adilson Pereira dos; FERREIRA, Lígia dos Santos; TEODORO, Paula Silva. Um Panorama das Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial: Reflexões do II Seminário Nacional. in: REPECULT – Revista Ensaio e Pesquisas em Educação e Cultura (ISSN 2526-2742) Rio de Janeiro, Vol 5, nº 9. Edur, 2020. Disponível em <http://costalima.ufrjr.br/index.php/REPECULT/article/view/781>

SANTOS, Hélio. Entrevista. Caros Amigos, ano VI, Nº. 69, Editora Casa Amarela, São Paulo, 2002, p. 30-37.

SKLIAR, C. *Pedagogia (improvável) da diferença: e se o outro não estivesse aí?*/ Carlos Skliar; [tradução, Giane Lessa]. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

SILVA, Cidinha da. *Ações Afirmativas de educação. Experiências brasileiras*. São Paulo: Edições Selo Negro, 2005, 255p.

SISS, Ahyas. Pretos e pardos, Cotas e Ação Afirmativa: razões históricas. Rio de Janeiro, Quartet, 2003.

SISS, Ahyas. *Afro-brasileiros e Educação Superior: notas para debate*. IN: COSTA, Hilton; PINHEL, André; SILVEIRA, Marcos Silva da (orgs). Uma Década de Políticas de Ação Afirmativa: Panorama, Argumentos e Resultados. Ponta Grossa, Editora da UEPG, 2012.

SISS, A. e Fernandes, Otair. Intelectualidade negra e ações afirmativas na educação superior. IN: COPENE 2014. Anais.

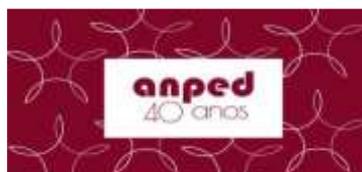
SISS, A e Pace, Ângela Ferreira. *A UFRRJ e a implantação da Lei 12711/2012: razões de raça e classe*. IN: CADERNOS GEA/FLACSO, pp. 48-62. Observatório de Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste. Disponível em <http://flacso.org.br/files/2016/12/Cadernos-do-GEA-N8-OPAAS.pdf> 2015

SISS, Ahyas & FERNANDES, Ana Paula Cerqueira. *A experiência da UFRRJ com a implementação do curso de aperfeiçoamento em educação das relações étnico-raciais: em favor de um protagonismo afro-brasileiro na educação básica*. IN: REPECULT – Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura (ISSN 2526-2742) Rio de Janeiro, Vol 1. Edur, 2016. Disponível em http://costalima.ufrj.br/index.php/REPECULT/issue/view/101/artigo_01

SISS, A; BARRETO, M. A. S; FERNANDES, O. “*Processos Formativos e as Contribuições Dos Núcleos de Estudos Pretos e Pardos da UFES e da UFRRJ*”. In: REVISTA TEIAS (UERJ) vol. 13, n 34. Disponível em <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistateias/article/view/24344> Acesso em 10 de agosto de 2017.

SISS, A e Pace, Ângela Ferreira. Racismo institucional, educação das relações étnico-raciais e a lei de reserva de vagas para negros nos concursos para provimento de cargos técnicos na UFRRJ: uma experiência de implantação. IN: CURRÍCULOS, DEFERENÇAS E FRONTEIRAS DA EXCLUSÃO: FRONTEIRAS ÉTNICO-RACIAIS E DE GÊNERO. BACKES, J. L. e PAVAN, R. (Orgs). Mercado das Letras, Campinas 2015.

APÊNDICE



GT21 - Educação e Relações étnico-raciais Carta de Campo Grande- MS

O GT21 - Educação e Relações étnico-raciais da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação reunido na cidade de Campo Grande - MS, ao final do I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas universidades brasileiras e a atuação das Bancas Verificadoras de Autodeclaração na graduação, ocorrido no período de 29/08 a 31/08/2018, divulga, para conhecimento público, as seguintes conclusões aprovadas por unanimidade:

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

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

22. **CRIAR** mecanismos de certificação interinstitucional por meio do qual um/a candidato/a com matrícula validada pelo critério étnico-racial, seja dispensado/a de se submeter à banca, na hipótese de nova matrícula.

23. **AMPLIAR** o debate sobre permanência de alunos PPIS em seminários estaduais e municipais;

24. **RECOMENDAR** a inserção dos programas de ação afirmativa no PDI.

25. **INSTITUCIONALIZAR** os núcleos de estudos afro-brasileiros na estrutura organizacional da reitoria, como núcleo suplementar;

26. **GARANTIR** o sigilo dos membros das bancas de heteroidentificação, nos moldes da orientação normativa n. 04/2018.

As Orientações foram discutidas e aprovadas na plenária de encerramento do seminário, pelos representantes que as assinam:

**ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM
EDUCAÇÃO - GT 21 - EDUCAÇÃO E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS**

ASSOCIAÇÃO DE PESQUISADORES E PESQUISADORAS/AS NEGROS/AS;

CONSÓRCIO DOS NÚCLEOS DE ESTUDOS AFRO---BRASILEIROS E INDÍGENAS
(CONEABIS);

FÓRUM PERMANENTE DE EDUCAÇÃO E DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL DE
MS\ESCOLA MUNICIPAL JOSÉ MAURO MESSIAS "POETA DAS MORENINHAS"

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

GRUPO TEZ - TRABALHO E ESTUDOS ZUMBI - Campo Grande

INSTITUTO FEDERAL DA BAHIA

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE
JANEIRO - IFRJ

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DONORTE

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE - CAMPUS MOSSORÓ

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE

INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS DA UFGD

NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS E INDÍGENAS DA UFMS

SECRETARIA DE SAÚDE DE SP

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO, ESPORTE E LAZER DE MATO GROSSO (SEDUC-MT)

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO/RS

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO /MS

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO

UNIVERSIDADE ANHANGUERA - UNIDERP

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

UNIVERSIDADE DE RIO VERDE

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA BAHIA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ALAGOAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO BAIANO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA – CAMPUS SOSÍGENES COSTA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO ESTADO DO PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
UNIVERSIDADE LIVRE DE BERLIM
UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

Campo Grande – MS, 31 de Agosto de 2018.

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO: IMPLEMENTAÇÃO E ATUAÇÃO

ETHNIC-RACIAL HETERO-IDENTIFICATION COMMISSIONS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF OURO PRETO: IMPLEMENTATION AND ACTION

COMISIONES DE HETERO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICO-RACIAL DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE OURO PRETO: IMPLEMENTACIÓN Y ACCIÓN

Adilson Pereira dos Santos (UFOP)¹

Bruno Camilloto (UFOP)²

Lucas de Paulo Borges (UFOP)³

Paula Silva Teodoro (UFOP)⁴

RESUMO

Vinculada ao Observatório das Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste (OPAAS), a pesquisa analisou a implementação da política de ação afirmativa destinada às pessoas negras nos concursos públicos para docentes e de técnico-administrativos em educação e nos processos de seleção de estudantes para os cursos de graduação, de pós-graduação e de estágios concedidos pela própria UFOP. O objetivo geral foi verificar a experiência da UFOP frente àquela política a partir da implementação das comissões de heteroidentificação como mecanismos de controle social. Partimos da análise documental dos processos de heteroidentificação e de entrevistas com servidores públicos envolvidos na execução da legislação, cotejando os achados com a literatura especializada. Concluímos que a introdução da heteroidentificação serviu como mecanismo administrativo complementar à autodeclaração contribuindo para a

¹ Pedagogo na UFOP adilson.santos@ufop.edu.br - <http://lattes.cnpq.br/8540887895255246> - <https://orcid.org/0000-0002-7027-1055>.

² Professor de Direito na UFOP brunocamilloto@ufop.edu.br - <http://lattes.cnpq.br/8069472213279914> - <https://orcid.org/0000-0003-4067-4272>.

³ Graduando em Direito na UFOP lucas.borges1@aluno.ufop.edu.br - <http://lattes.cnpq.br/8211459779134698> - <https://orcid.org/0000-0002-1004-8118>.

⁴ Graduanda de Jornalismo na UFOP - paula.teodoro@aluno.ufop.edu.br - <http://lattes.cnpq.br/1206149296825818> - <https://orcid.org/0000-0003-4132-1815>.

higidez da política de ação afirmativa, salvo nos casos das vagas de estágios, vez que a UFOP ainda não conseguiu cumprir o Decreto No. 9.427/2018.

Palavras-chave: Políticas de Ação Afirmativa; Cotas raciais; Heteroidentificação.

ABSTRACT

This research is linked to the Southeastern Affirmative Action Policies Observatory (OPAAS) and it has analyzed the implementation of the affirmative action policy aimed to black people in public examinations for teachers and administrative technicians in education and in the selection processes of students for undergraduate courses, for postgraduate studies, and for internships granted by UFOP itself. The general objective was to verify the experience of UFOP in relation to this policy from the implementation of hetero-identification commissions as mechanisms of social control. We start with a documental analysis of the hetero-identification processes and interviews with public servants involved in the execution of the legislation, comparing the findings with the specialized literature. We conclude that the introduction of hetero-identification served as a complementary administrative mechanism to the self-declaration for the soundness of the affirmative action policy, except in the cases of internship vacancies, since UFOP has not managed to comply with Decree n. 9,427/2018 yet.

Keywords: Affirmative Action Policies; Racial quota; Hetero-identification.

RESUMEN

Vinculado al Observatorio de Políticas de Acción Afirmativa del Sureste (OPAAS), la investigación analizó la implementación de la política de acción afirmativa dirigida a personas de raza negra en los exámenes públicos de docentes y técnicos administrativos en educación y en los procesos de reclutamiento de estudiantes para cursos de pregrado, posgrado y para pasantías otorgadas por la propia UFOP. El objetivo general fue verificar la experiencia de la UFOP en la implementación de esa política a partir de la implementación de comisiones de heteroidentificación como mecanismos de control social. Partimos de un análisis documental de los procesos de heteroidentificación y entrevistas a servidores públicos involucrados en la implementación de la legislación, comparando los hallazgos con la literatura especializada. Concluimos que la introducción de la heteroidentificación sirvió como mecanismo administrativo complementario a la autodeclaración para la solidez de la política de acción afirmativa, salvo en los casos de vacantes de pasantías, ya que la UFOP aún no ha podido cumplir con el Decreto n. 9.427/2018.

Palabras claves: Políticas de Acción Afirmativa; Cuotas raciales; Heteroidentificación.

INTRODUÇÃO

A partir do limiar do Século XXI, o Brasil vem experimentando processos de luta por reconhecimento por direitos protagonizados por diversos setores de nossa sociedade. A legislação que trata de ações afirmativas; cujo um dos objetivos é produzir uma reparação aos contextos históricos de exclusão, marginalização e desigualdade; são um exemplo de resultado daquelas lutas nas esferas pública e privada. No tocante ao povo negro, as reivindicações históricas do Movimento Social Negro (MSN) produziram uma vasta legislação que se firmou na esfera pública como mecanismos e estratégias de combate às desigualdades de oportunidades educacionais, no mercado de trabalho, nos meios de comunicação, dentre outros espaços. Por certo, elas ainda não foram capazes de reparar toda a dívida histórica que a sociedade brasileira possui para com o povo negro, afinal, para os 388 anos de regime escravocrata temos apenas 130 anos de abolição que, dada as condições históricas, materiais e sociais nas quais o ato abolicionista foi produzido, pode ser considerada uma semiabolição (REINHOLZ, 2020).

De início é preciso destacar que as ações afirmativas na modalidade das cotas raciais produzem grande discussão no interior de nossa sociedade. Destaca-se, também, que as polêmicas em torno das cotas raciais não subsistem quando analisamos cotas de gênero, por exemplo na legislação eleitoral, ou de pessoas com deficiência no mercado privado de trabalho. É preciso que se diga, ainda que sem aprofundamento necessário, que essas polêmicas sobre as cotas raciais é apenas mais uma das expressões do racismo estrutural que constitui a própria sociedade brasileira. Feito essa pontuação, partiremos da perspectiva do Direito Antidiscriminatório (MOREIRA, 2021) para afirmar que as cotas raciais são medidas de efetivação da igualdade material necessárias à implementação da justiça social no tocante à igualdade racial, nos exatos termos da Constituição. Ressaltamos ainda que essa política de cotas raciais é uma modalidade de ação afirmativa que, segundo o ex-ministro da Suprema Corte Joaquim Barbosa Gomes, configuram

Políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou

voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2005).

A pesquisa focou em quatro importantes políticas públicas de igualdade racial: (i) a lei nº 12.711/2012 que reservou 50% de vagas nas instituições federais de ensino superior e técnicas de nível médio para egressos de escolas públicas, pessoas de baixa renda, autodeclarados pretos, pardos e indígenas, e a partir de 2016, para pessoas com deficiência, conforme alteração promovida pela Lei nº 13.409/2016, aprovada em 28 de dezembro daquele ano. (ii) a lei nº 12.990/2014 que determinou que 20% de vagas nos concursos da administração pública federal deveriam destinar-se a negros. (iii) a Portaria Normativa nº 13/2016 do Ministério da Educação que recomendou às IES que empreendessem esforços no sentido de adotarem ações afirmativas nos cursos de pós-graduação para negros e pessoas com deficiências. (iv) o Decreto nº 9.427/2018 que determinou que 30% das vagas em estágios da administração pública federal direta, autárquica e fundacional devem ser oferecidas a negros.

O objetivo geral foi analisar as políticas públicas instituídas pelas normas acima citadas no âmbito da UFOP. Fizemos a revisão bibliográfica acerca de temáticas convergentes dentre as quais: (i) a Lei de Cotas como uma modalidade de política pública de ação afirmativas, (ii) a política de ações afirmativas como estratégia de democratização da educação superior com inclusão social e (iii) influência do racismo institucional na implementação da política de cotas raciais. Complementarmente, analisamos as políticas de reservas de vagas para negros (pretos e pardos) adotadas pela UFOP. Neste aspecto, focamos nos procedimentos administrativos utilizados pelas comissões de heteroidentificação no processo de validação da pertença racial dos candidatos inscritos nestas modalidades de Políticas de Ações Afirmativas. Essas comissões têm por objetivo fazer o controle social da política pública no intuito de validar as autodeclarações de candidatos(as) ao acesso aos cursos de graduação e pós-graduação, aos cargos públicos de docentes e técnico-administrativos em educação e nas vagas disponibilizadas para estágios ofertados pela própria UFOP.

A RECEPÇÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA PARA NEGROS NA UFOP

Quando a lei nº 12.711/2012 foi aprovada um número expressivo de Instituições de Ensino Superior (IES) públicas adotavam alguma forma de ações afirmativas no acesso ao ensino superior. O mesmo ocorria em IES privadas por meio do Programa Universidade para Todos (Prouni). A UFOP contribuiu para compor este cenário, com o estabelecimento desde o ano 2008 de uma reserva de 30% de vagas nos cursos de graduação para candidatos egressos de escolas públicas. Tal iniciativa foi uma resposta, ainda tímida, ao Movimento Social Negro (MSN) da cidade de Ouro Preto, representado pelo Fórum da Igualdade Racial (FIROP). Tímida porque a reivindicação original do FIROP almejava também a inclusão da população negra como beneficiária desta política institucional. O argumento era o de que numa cidade com cerca de 70% de pessoas autodeclaradas negras, era necessário ver essa representação também no interior da universidade ali sediada. Apesar do apelo do MSN, a medida adotada se limitou à garantia do acesso a egressos de escolas públicas.

Somente com a lei federal nº 12.711/2012 é que o critério étnico racial foi incorporado à UFOP. No que se refere ao procedimento para validação da condição de beneficiário deste quesito, entre o primeiro semestre de 2013 e o primeiro de 2018, a UFOP acolheu de forma exclusiva a autodeclaração como forma de validação da titularidade das pessoas candidatas às vagas reservadas. Naquela ocasião entendeu-se que aquele instrumento era a melhor forma de valorização dos titulares daquela política. Ao se auto se identificar como pessoa negra, o sujeito titular daquela política produziria um ato de autodeclaração que lhe habilitaria à concorrência das vagas reservadas pela lei. Contudo, à medida que o tempo passou, os efeitos esperados no que diz respeito à composição étnico-racial dos campi não foram percebidos na proporção que a lei determinou.

O fato do não preenchimento das vagas originariamente reservadas para pessoas negras, passou a ser problematizado pela sociedade, especialmente pelos movimentos interessados na implementação adequada da legislação, levantando uma hipótese: as autodeclarações não estavam correspondendo às características fenotípicas das pessoas negras que, no caso, seriam as titulares da política pública. Diante dessa hipótese, a UFOP, bem como as demais instituições públicas de ensino,

começaram a receber denúncias nas quais se afirmava que alguns estudantes beneficiários das cotas raciais, portanto ocupantes das vagas reservadas, não possuíam características fenotípicas de pessoas negra. O MSN, representado agora pelos coletivos de estudantes negros, passou a cobrar apuração se tais candidatos, de fato, fariam jus à vaga ocupada. Esse cenário propiciou o ressurgimento de uma questão antiga: quem seria a pessoa negra titular da política de ação afirmativa com recorte racial? Essa é uma velha questão já conhecida de há muito pelo MSN e que sempre vem acoplada ao também velho argumento de que o país é miscigenado, ou seja, não teríamos fronteiras étnico-raciais rígidas entre as pessoas. Esse velho argumento estaria amparado pela experimentação de numa ‘democracia racial’ pela sociedade brasileira.⁵

Diante das denúncias a UFOP, enquanto parte da administração pública federal, começou a proceduralizar as apurações dos fatos objetos das referidas denúncias. A questão inicial era estabelecer quais critérios deveriam ser adotados para assegurar que as pessoas negras pudessem ter garantido o acesso às vagas reservadas pela legislação afirmativa? (SANTOS, 2018). Visando impedir que pessoas não-negras fraudassem a política de ações afirmativas, a UFOP se valeu da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que admitiu a possibilidade de utilização de procedimentos complementares à autodeclaração como, por exemplo, comissões de heteroidentificação. Na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 186/2012 ficou decidido que

[...] é legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação para fins de concorrência pelas vagas reservadas, para combater condutas fraudulentas e garantir que os objetivos da política de cotas sejam efetivamente alcançados. São exemplos desses mecanismos: a exigência de autodeclaração presencial, perante a comissão do concurso; a exigência de fotos; e a formação de comissões, com composição plural, para entrevista dos candidatos em momento posterior à autodeclaração (BRASIL, 2012).

⁵ O mito da democracia racial, popularizado a partir da década de 30, especialmente pela leitura de Casa Grande e Senzala de Gilberto Freyre, ainda reverbera contemporaneamente nos ambientes sociais brasileiros. É fácil se deparar com situações sociais contemporâneas na quais alguém lança os argumentos de que vivemos em uma sociedade racialmente justa ou, de que agora, só as pessoas negras são destinatárias de direitos no Brasil, ou de que não segregamos as pessoas negras como nos regimes estadunidense e/ou do apartheid sul-africano, enfim, uma verdadeira expressão do racismo nosso de cada dia. Em oposição ao mito da democracia racial, ver, por todos, a obra de Abdias do Nascimento (2016), O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.

A partir do segundo semestre letivo de 2018 a UFOP adotou a heteroidentificação aplicada à lei nº 12.711/2012 com fundamento na decisão do STF. Tendo como referência a graduação, constata-se que o recorte racial nas políticas de ação afirmativa foi introduzido na UFOP, de fora para dentro, a partir do ano de 2013, por força da Lei nº 12.711/2012. O controle em relação à comprovação da condição como beneficiário, por meio da heteroidentificação, só se deu a partir do segundo semestre letivo de 2018.

Um ano mais tarde, a reserva de cotas para pessoas negras em concursos de cargos públicos foi estabelecida pela nº 12.990/2014. Neste particular, durante os dois primeiros anos de vigência, a autodeclaração foi o único instrumento para comprovar tal condição. Com a edição pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), da Orientação Normativa nº 3/2016, a partir daquele ano passou-se a adotar a heteroidentificação.

Na pós-graduação, por sua vez, a reserva de vagas para pessoas negras foi adotada a partir de 2017, por meio da indução da Portaria Normativa do MEC nº 13/2016. Desde então, foi instituída a obrigatoriedade de os programas realizarem a heteroidentificação, além de receberem a autodeclaração dos candidatos. Nos estágios, apesar de haver o Decreto nº 9.427/2018 determinando a reserva de vagas para negros a UFOP não as aplica.

Na graduação, nos concursos públicos e na pós-graduação, as comissões de heteroidentificação étnico-racial, realizam procedimento complementar à autodeclaração para fins de comprovação da condição de beneficiários das reservas.

A TRAJETÓRIA DE IMPLANTAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFOP

Na UFOP, a porta de entrada para o procedimento de heteroidentificação foi a política de ações afirmativas que reservou vagas para pessoas negras nos concursos públicos para servidores docentes e técnicos administrativos em educação (TAE). Na ocasião, a administração pública pautou sua ação na Orientação Normativa nº 03/2016 e, posteriormente, na Portaria Normativa nº 4/2018 do Ministério do Planejamento,

Orçamento e Gestão, que regulamenta o parágrafo único do art. 2º da Lei nº 12.990/2014 que dispõe que

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).

Paralelamente às comissões de heteroidentificação nos concursos públicos, a UFOP começou a receber as denúncias de fraudes à política de ação afirmativa para acesso de estudantes nos cursos de graduação. Com a experiência acumulada nos concursos públicos, a UFOP passou a fazer a apuração das denúncias valendo-se da metodologia das comissões de heteroidentificação. Inicialmente as comissões foram instituídas pela Pró-Reitoria de Graduação para a apuração de denúncias de candidatos supostamente não negros/as ocupando vagas destinadas a este grupo pela Lei de Cotas no ano de 2017.

No âmbito da graduação, entre o primeiro semestre letivo de 2013 e o primeiro de 2018 a UFOP trabalhou exclusivamente com a autodeclaração como condição suficiente à confirmação de matrícula do candidato/a aprovado/a em vaga reservada para pretos/as, pardos/as e indígenas. Havia um documento padrão disponibilizado para registro da autodeclaração, no qual o/a candidato/a se autodeclarava: (i) preto/a; (ii) pardo/a ou (iii) indígena. O termo 'negro', previsto no art. 1º, parágrafo único, IV da lei 12.288/2010 (o Estatuto da Igualdade Racial), não era mencionado, pois a própria lei nº 12.711/2021 traz os termos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência. Verificou-se, neste caso, a necessidade de se fazer uma interpretação sistemática da legislação de forma que se levasse em consideração que a política de cotas raciais era destinada à categoria política de pessoas negra, ou seja, o conjunto de pessoas pretas e pardas nos termos da legislação. Salientamos que os editais dos processos seletivos sempre prescreveram a possibilidade de a qualquer momento a UFOP poder fazer a verificação e validação de documento ou declaração prestada por ocasião da matrícula.

A partir do segundo semestre de 2018, a UFOP introduziu a heteroidentificação étnico-racial como etapa obrigatória para confirmação da matrícula para os cursos da graduação se pautando pela Orientação Normativa nº 3/2016, alterada pela Portaria

Normativa nº 4/2018. Atualmente as comissões de heteroidentificação étnico-racial nos processos seletivos da graduação são compostas por professores, servidor/a técnico/a administrativo em educação (TAEs) e estudantes do Coletivo Negro Braima Mané. Cada comissão tem 03 (três)⁶ membros, com possibilidade de apresentação de recurso contra decisão para outra comissão igualmente composta por 3 membros.

No âmbito da pós-graduação, a heteroidentificação foi aprovada pela Portaria PROPPI nº 24/2017, que estabeleceu a execução de procedimento para validar a autodeclaração dos candidatos antes que estes homologuem suas matrículas. Posteriormente, foi aprovada a Portaria PROPPI nº 03/2019 que regulamenta tal procedimento de validação.

A NECESSIDADE DE IMPLANTAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFOP

Nos concursos públicos para o preenchimento das vagas de servidores docentes e TAEs, as comissões de heteroidentificação foram implementadas após a edição da ON nº 03/2016. Antes disso, entre 2014 e 2016, a UFOP utilizou apenas a autodeclaração nos concursos públicos. Destaca-se sobre o fato de que para a elaboração dos editais com reserva de vagas a Instituição buscou orientação junto ao Ministério Público Federal (MPF) quanto

a melhor forma de cumprir e conciliar a legislação que trata da reserva de vagas para portadores de necessidades especiais e para pretos e pardos, [com o] intuito [de] garantir o pleno cumprimento das reservas e evitar impugnações e embargos que levem ao retardamento do preenchimento das vagas (e-mail do Coordenador de Gestão de Pessoas ao MPF em 10 de novembro de 2014 às 10h29).

Na graduação, a motivação principal para o estabelecimento das comissões de heteroidentificação foram os resultados das apurações de denúncias recebidas, cujo percentual de confirmações de fraudes era em torno de 80% (SANTOS; CAMILLOTO; DIAS 2019).

Na pós-graduação, a UFOP, por meio do seu Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), expediu a Resolução nº 7.200/2017 que estabeleceu política de ações afirmativas com a reserva de pelo menos 10% das vagas para negros (pretos e pardos), além de uma vaga para indígenas e uma vaga para pessoa com deficiência. Desde a aprovação da Portaria PROPPI nº

⁶ Esse número deve-se à baixa disponibilidade de pessoas para atuar.

24/ 2017 a comissão de heteroidentificação é o mecanismo procedimental utilizado para validar a autodeclaração dos candidatos antes da homologação de suas matrículas.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFOP

Ao se ver diante da implementação das políticas de ações afirmativas nos diversos âmbitos, a UFOP se deparou com a necessidade de qualificação do debate sobre as relações étnico-raciais, especialmente no tocante ao direito antidiscriminatório como forma de efetivação da igualdade racial (MOREIRA, 2021).

Preocupada, então, com o letramento racial de sua comunidade acadêmica, a UFOP produziu uma série de ações educativas e administrativas no sentido de ofertar suporte e recursos para o trabalho das comissões. Em relação à infraestrutura, apesar dos membros das comissões não receberem remuneração específica para o trabalho, a UFOP concede compensação de horas extras trabalhadas para os servidores TAE's e certificação para fins de progressão na carreira para os professores/as. Os/as estudantes são incentivados/as com recursos para realização de eventos promovidos pelo Coletivo Negro, tais como a Calourada Preta, havendo bolsas de desenvolvimento institucional destinadas ao Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígena (NEABI). Suas ações, desenvolvidas no contexto de atividades presenciais, são realizadas por meio de parcerias dentro da própria contemplando a demanda de candidatos/as.

A UFOP conseguiu, até certo ponto, produzir uma política institucional de qualificação dos membros das comissões compatível em todos os âmbitos de implementação da política de ações afirmativas: graduação, pós-graduação e concursos. A participação como membro da comissão é precedida pela oficina de letramento racial na qual são apresentados aspectos educacionais, históricos, políticos, administrativos e jurídicos das políticas de ações afirmativas com recorte racial no Brasil. A oficina se orienta por um programa cujo enfoque gira em torno da promoção da igualdade racial e do combate ao racismo. Além disso, as discussões públicas ocorridas nos conselhos superiores da Universidade e fomentadas pelos recursos administrativos também serviram como processo de formação continuada da

comunidade acadêmica. Por fim, destaca-se a formação de um ambiente acadêmico propício ao aprofundamento da temática, quer seja, pela ação proativa do NEABI, quer seja pela iniciativa de servidores (docentes e TAE's) e estudantes nas diversas pesquisas (iniciações científicas, dissertações de mestrado e teses de doutorado) que demonstram um solo fértil para o letramento racial da comunidade acadêmica da UFOP. Sobressai neste particular o protagonismo do Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste, cuja UFOP é uma das instituições a ele filiadas.

GESTÃO DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS E JUDICIAIS E O RACISMO INSTITUCIONAL

A partir das denúncias recebidas na graduação, a UFOP, por meio da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd), abriu processos administrativos para cada caso, nomeando comissões para a devida apuração das referidas denúncias. Aos denunciados foi facultado o direito à ampla defesa e ao contraditório, nos termos do Direito Administrativo. Um dos instrumentos utilizados pelas comissões para a apuração foi a heteroidentificação, cujo critério adotado foi exclusivamente o fenotípico. Havendo recursos contra a decisão da primeira comissão, o(a) candidato(a) autodeclarado(a) poderia apresentar recurso, que seria analisado por outra comissão, nomeada apenas para este fim. Os membros eram distintos dos da primeira, e avaliava novamente o candidato e a sua autodeclaração, também tomando como referência apenas o fenótipo. Da segunda decisão administrativa, o(a) candidato(a) poderia, ainda, apresentar recurso de nulidade para os conselhos superiores.

Importante observar que na grande maioria dos casos, os resultados das comissões de heteroidentificação que fizeram a primeira análise da condição fenotípica dos(as) candidatos(as) autodeclarados(as), foram confirmados pelas segundas comissões constituídas a partir dos recursos apresentados (CAMILLOTO, DIAS, no prelo). Isso revelou que o controle social da política de cotas na UFOP apresentou uma coerência e integridade no que diz respeito ao procedimento adotado. Conforme já mencionado, o procedimento de heteroidentificação tornou-se obrigatório na graduação, em parte, como resposta ao que as apurações das denúncias revelaram. O percentual de denunciados com autodeclaração em desconformidade com as

características fenotípicas de uma pessoa tida e lida socialmente como uma pessoa negra foi da ordem de 80%. A incorporação do procedimento como etapa preliminar visando a confirmação da matrícula foi, portanto, uma resposta institucional tardia ao abuso feito pela branquitude na utilização da autodeclaração e o consequente desvirtuamento da política pública de combate ao racismo e compensação aos prejuízos passados e presentes dele decorrentes.

Esgotada a fase recursal no âmbito institucional, a UFOP recebe as ações judiciais propostas pelos candidatos insatisfeitos com os resultados produzidos na esfera administrativa. As referidas ações são geridas pela Procuradoria Jurídica da UFOP, exercida pela Advocacia Geral da União (AGU), com interface para prestação de subsídios das Pró-Reitorias responsáveis pelas seleções (candidatos às vagas no ensino de graduação pela Prograd, candidatos às vagas no ensino de pós-graduação pela PROPI e candidatos nos concursos públicos de servidor pela Progep).

No âmbito da judicialização da matéria, os processos da graduação tiveram um grande destaque, especialmente a partir das apurações administrativas relacionadas às denúncias. Os estudantes denunciados ingressaram com ações judiciais contra a UFOP (CAMILLOTO, DIAS, no prelo), sendo que o principal argumento apresentado pelos autores das ações era a suposta ausência de previsão da heteroidentificação nos regulamentos dos certames, entre os anos de 2013 e 2018. Após o segundo semestre de 2018 as lides jurídicas quase cessaram, continuaram a ocorrer, porém, em números bastante reduzidos.

Em relação aos concursos, o procedimento de heteroidentificação foi adotado apenas com previsão editalícia, previamente anunciado nas regras do certame. O que se observou foi uma tendência à validação da autodeclaração prestada pelos candidatos. Porém, segundo dados da Progep, houve 7 (sete) candidatos a TAE's indeferidos em concurso do ano de 2018 e 1 (um) docente no ano de 2019. Dos 7 (sete) TAE's, 3 (três) tiveram reversão por recurso na via administrativa. O único recurso docente na esfera administrativa foi julgado improcedente havendo, portanto, a confirmação da decisão pela não validação. Neste âmbito, não houve registro de caso de distribuições de ações judiciais.

Situação semelhante à dos concursos públicos foi constatada na pós-graduação, que também não apresentou situações de judicialização dos resultados da heteroidentificação. Lembramos que a política de reserva de vagas neste nível é recente e a demanda é extremamente baixa. Em entrevista realizada pelos pesquisadores, a representante da PROPPI afirmou que houve 02 (dois) indeferimentos de matrículas devido à não validação da autodeclaração prestada pelos candidatos em apresentação de recursos administrativos por parte dos concorrentes.

Destaca-se que nos processos judicializados envolvendo a graduação, os casos que chegaram à Justiça comum tiveram ampla repercussão no interior da universidade, pois tratava-se de estudantes em estágios avançados de seus cursos e já integrados às atividades acadêmicas. Alguns encontravam-se próximos de concluírem os respectivos cursos, e os resultados da heteroidentificação, na etapa de sindicância preliminar e fase recursal, determinavam o cancelamento administrativo de suas matrículas. Isso mobilizou muita energia na esfera pública acadêmica gerando muitos e profundos desgastes internos à comunidade universitária. Muitos processos chegaram a ser pautados nos conselhos superiores em grau de recurso administrativo, e ali também foram debatidos. Conforme mencionado, o principal argumento da defesa era o de que a heteroidentificação não estava prevista nos editais dos certames que tais denunciados participaram. Associado a isso, indagavam a impossibilidade de se definir quem é negro na sociedade brasileira dado o alto grau de miscigenação.

Coube aos especialistas do NEABI qualificar o debate, trazendo à baila questões conceituais sobre as relações étnico-raciais no Brasil que como a questão estava sendo tratada de forma rasteira e superficial pelas instâncias institucionais da Universidade. Coube àqueles pesquisadores, ainda, um esforço hercúleo no sentido de educar a comunidade universitária para as relações étnico-raciais, dada a inexistência de letramento racial, enquanto processo formal de educação, no ambiente universitário. Do ponto de vista jurídico-formal, esse empreendimento também foi realizado junto à Procuradoria Federal desde quando a UFOP recebeu os primeiros questionamentos judiciais. O letramento racial promovido pelo NEABI orientou as defesas administrativas e judiciais da UFOP demonstrando que as vagas reservadas para negros são uma modalidade de ações afirmativas e que, como tal, tem destinatário

específico: a pessoa negra. Destacou-se que os editais dos processos seletivos para a graduação já previam desde 2013 o seguinte comando normativo: “perderá o direito à vaga o candidato optante pela Política de Ação Afirmativa que não atender a todas as exigências do item 3 do edital, independentemente da classificação obtida (UFOP, 2013)”. O item 3 do mesmo edital dispunha sobre quem poderia se candidatar às vagas reservadas pela Lei nº 12.711/2012: egressos de escolas públicas, pessoas de baixa renda e autodeclarados pretos, pardos e indígenas.

As lides jurídicas em questão versavam sobre a suposta ocupação indevida de vagas destinadas para pretos e pardos, especificamente por autodeclarados pardos, retratando o que Santos (2020) caracterizou com os “gatos” em analogia ao futebol. Neste sentido, ao instruir os processos para fins das respostas às demandas judiciais, a Prograd organizou as contra argumentações como subsídio para a defesa jurídica apresentando os seguintes fundamentos fático-normativos:

- Que a Lei nº 12.711/2012 é uma modalidade de ação afirmativa, conforme Gomes (2005) supracitado;
- Que as vagas reservadas para pretos e pardos, pela Lei nº 12.711/2012, são vagas destinadas à **população negra**, nos termos do Estatuto da Igualdade Racial, aprovado pela Lei nº 12.288/2010;
- Que as ações afirmativas para **negros**, entre outros aspectos, buscam reparar/compensar discriminações passadas e presentes, decorrentes do racismo e do preconceito racial.
- Que o preconceito racial no Brasil, é de marca (NOGUEIRA, 1997), e como tal se baseia nas características fenotípicas das pessoas;
- Que a autodeclaração prestada pelos candidatos, é acolhida ante a sua relativa presunção de veracidade, devendo/podendo ser aferida posteriormente (ADPF nº 186/2012);
- Que a comissão que realizar a heteroidentificação pode deliberar por identidade étnico-racial diversa daquela inicialmente autodeclarada (RIOS, 2018);
- Que os pareceres emitidos pelas comissões instituídas para apuração das denúncias foram pela invalidação das autodeclarações prestadas pelos candidatos;
- Que como política pública que visa a alocação de um bem raro que é o acesso à educação superior, necessita ser monitorada e ter sua higidez perseguida pelo órgão implementador;
- Que os candidatos denunciados passaram por processo administrativo sem vícios e que asseguraram a ampla defesa e o contraditório;
- Que o item 8.1 do edital do processo seletivo prever que a “qualquer informação falsa ou irregularidade (fraude, quebra de sigilo ou outra) cometida pelo candidato, comprovada antes, durante ou após esse Processo, será objeto de inquérito administrativo e/ou policial, nos termos da legislação pertinente, e o infrator estará sujeito às sanções penais eventualmente cabíveis” (UFOP, 2013).

A UFOP não está alheia ao racismo estrutural que enreda a própria sociedade brasileira (ALMEIDA, 2018) e, por conseguinte, o reproduz institucionalmente. O calor que o debate ganhou frente ao processo de apuração das denúncias de supostas fraudes na ocupação de vagas reservadas para negros/as, se por um lado, representou uma oportunidade para a reeducação das relações étnico-raciais, contribuiu também para a explicitação de posições racistas encobertas por discursos de piedade em relação aos denunciados e indiferença para com aqueles que tiveram sua oportunidade de acesso usurpada por candidato socialmente não lido como negro que foi admitido, em vaga destinada a pessoa negra.

Durante quase 06 (seis) anos completos a UFOP assistiu silente e inerte pessoas não negras ocupando vagas reservadas às pessoas negras. O desconforto e o desgaste vieram quando a gestão universitária assumiu seu papel administrativo de apurar as denúncias de fraude e de criar mecanismos para o efetivo cumprimento da política de ação afirmativa. Nesses 06 (seis) anos foram 11 (onze) processos seletivos realizados em que bastava dizer-se pessoa negra para ocupar uma destas vagas. O que as denúncias revelaram, especialmente com a apuração administrativa, foi que o silêncio e a inércia institucional limitaram as chances de milhares de pessoas negras de ingressarem em algum dos cursos de graduação da UFOP. De tal sorte, ainda que inconscientemente, essa forma como o racismo institucional opera, levou a UFOP e congêneres a retardarem de maneira significativa o processo de reparação à população negra, que para muitos é impagável.

Não bastando as resistências internas contrárias às apurações de denúncias, a UFOP foi Ré em uma Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público Federal (MPF) cujo objetivo era o descumprimento da Recomendação nº 1, de 17 de dezembro de 2018. Segundo o MPF a UFOP deveria suspender

todos os processos de aferição realizados por comissão especial instituída após a realização da matrícula, [abster-se] de qualquer futura verificação retroativa e anular com efeitos *ex tunc* todos os atos de cancelamento de matrículas praticados em razão de processo de aferição realizado por comissão especial sem previsão editalícia (PP 1.22.024.000297/2018-50).

Em sua defesa, a UFOP se posicionou quanto ao pedido liminar do MPF defendendo a legalidade dos processos de sindicância conduzidos visando a verificação das autodeclarações, embasada na previsão do item 8.1 do edital do

processo seletivo (Edital 2013). Fundado nos argumentos apresentados na defesa da UFOP, o Poder Judiciário indeferiu a tutela antecipada requerida pelo MPF e julgou improcedente⁷ a referida ação em 2019 para reconhecer como válido o procedimento de heteroidentificação realizado pela UFOP. Em síntese, a sentença trouxe em seus fundamentos os seguintes argumentos:

[...] que a adoção de critérios subsidiários de heteroidentificação para concorrência às vagas reservadas está em conformidade com a Carta Federal [...]

[...] faz-se possível à Universidade adotar formas mistas de identificação da pertença racial, mesclando a autoatribuição com a heteroatribuição, sendo aquela no ato de matrícula, e esta no momento de validação da declaração feita pelo candidato, seja por convocação voluntária feita pela Administração, seja após a ocorrência de denúncia.” [...]

[...] que a adoção da heterovinculação para apuração do direito à participação na cota étnico-racial adveio como um necessário instrumento de aperfeiçoamento da política afirmativa, visando obstaculizar fraudes e aperfeiçoar a busca pela verdade factual, com o fito de alcançar os efetivos destinatários das políticas públicas de discriminação positiva. [...]

[...] que o ato administrativo que exclui aquele que prestou informações falsas visando obter vantagens em um concurso público, ofendendo ao princípio da isonomia, não malfero o postulado da razoabilidade. (BRASIL, 2019).

A UFOP teve reconhecida na sentença judicial os argumentos apresentados em sua defesa e que estão alicerçados no Direito Antidiscriminatório, isto é, fundados no reconhecimento de efetivação da igualdade racial a partir da efetivação de uma igualdade material que, neste caso, se faz presente na política de ações afirmativas com recorte racial. A validação no âmbito judicial do procedimento administrativo de heteroidentificação adotado pela UFOP foi um exemplo de preservação da higidez da política de ações afirmativas destinada às pessoas negras da sociedade brasileira.

RESULTADOS, DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa analisou a política de ações afirmativas de reserva de vagas destinadas às pessoas que se autodeclaram negras (pretas e pardas), visando a

⁷ A referida ação encontra-se em análise recursal, conforme sistema eletrônico processual da Justiça Federal

(<https://pje1g.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=5582aacf304b7ec88d092ff6342161fcfd9b337063de1fca>)

ocupação de vagas em cargos públicos (docentes e técnico administrativos), em cursos de graduação e de pós-graduação, e em estágios na UFOP. Verificamos os procedimentos adotados para implementação das referidas políticas, bem como o contexto institucional no qual se deu a aplicação da lei. Para caracterização da política de cotas no âmbito institucional, recorreremos à análise documental em documentos públicos disponibilizados pelas respectivas Pró-Reitorias e dos conselhos superiores da UFOP, bem como realizamos consulta ao Serviço de Informação ao Cidadão. Além disso, realizamos entrevistas com gestores e servidores públicos responsáveis pela aplicação e implantação da legislação. As entrevistas foram aprovadas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ouro Preto (CEP/UFOP).

Fizemos inicialmente um diagnóstico de como as diversas áreas da universidade implementaram a legislação que faz a reserva de vagas às pessoas negras. A primeira experiência da UFOP com a política de ações afirmativas foi na graduação no ano de 2013, quando precisamos adaptar a política institucional, aprovada em 2008, para cumprir o disposto na Lei nº 12.711/2012. Esta Lei determinou que 50% das vagas oferecidas nos cursos de graduação deveriam ser destinadas a candidatos egressos de escolas públicas, de baixa renda, autodeclarados pretos, pardos e indígenas, e para pessoas com deficiências, a partir de 2017, por força da Lei nº 13.409/2016. Antes disso, a UFOP reservava 30% de vagas para egressos de escolas públicas, contrariando os anseios do MSN de Ouro Preto representado pelo FIROP.

Em 2014 foi necessário implementar a reserva de vagas oriundas das ações afirmativas nos concursos públicos, nos termos previstos pela Lei nº 12.990/2014, que determinou a reserva 20% de vagas para pessoas negras nos cargos públicos oferecidos nas carreiras existentes na UFOP, professor de magistério superior e técnico administrativo em educação. Essa implementação exigiu um esforço institucional no sentido de agrupar no mesmo edital as diversas vagas de trabalho ofertadas nos concursos públicos. Ao invés de publicar editais com vagas únicas, a UFOP passou a publicar editais com, no mínimo, cinco vagas de forma que fosse possível fazer a reserva de 20% para pessoas negras. Além disso, a Coordenadoria de Provimento e Movimentação de Pessoal (CPMP), vinculada à Progep, contribuiu muito com todo o

procedimento de alocação da reserva de vagas nesses editais com múltiplas e diferentes vagas.

Na pós-graduação, por sua vez, a destinação de vagas para negros foi adotada de forma autônoma a partir da iniciativa dos programas de História, Jornalismo e Letras. Posteriormente foi estendida a todos programas de Pós-Graduação da UFOP por meio da Resolução CEPE nº 7.200/2017. De acordo com a referida Resolução, pelo menos 10% das vagas dos cursos de mestrado e doutorado devem ser reservadas para negros/as (pretos/as e pardos/as), além de uma vaga para indígenas e uma vaga para pessoas com deficiência. Tal decisão teve inspiração na Portaria Normativa nº 13/2016 do Ministério da Educação, segundo a qual

as Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas. (BRASIL, 2016).

Por fim, temos a situação das vagas reservadas às pessoas negras à oferta de estágios na administração pública. Mesmo havendo o Decreto nº 9.427/2018 que determina a reserva de 30% das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública para pessoas negras, a UFOP não pratica esta reserva. Desta forma, verifica-se, mais uma vez, o silêncio e a inércia institucional havendo, portanto, necessidade de indução dessa prática no âmbito das vagas de estágios oferecidas pela própria UFOP.

Também produzimos um segundo e importante resultado a partir da pesquisa: um diagnóstico da experiência com as comissões de heteroidentificação como forma de controle social da política pública de ações afirmativas para pessoas negras em nossa sociedade. Se, por um lado, a UFOP adotou apenas a autodeclaração como documentação necessária à adjudicação das vagas reservadas às pessoas negras, o que produziu uma série de fraudes ao longo de 06 (seis) anos, por outro lado, quando diante das denúncias dos coletivos negros no interior da Universidade a UFOP conseguiu produzir uma resposta institucionalmente adequada na medida em que não deixou de apurar nenhuma denúncia levada ao conhecimento da administração

pública federal. Essa experiência com a apuração administrativa das denúncias produziu dois resultados interessantes: (1) a qualificação da esfera pública universitária, com a produção de um processo de letramento racial com o protagonismo do NEABI e de seus pesquisadores e (2) a consolidação do procedimento administrativo com fundamento no Direito Antidiscriminatório que permitiu que a UFOP produzisse resultados administrativos válidos e corretos na implementação da legislação.

Nos concursos públicos a heteroidentificação vem sendo adotada desde 2016 e procurou atender a Orientação Normativa nº 03/2016, que regulamentou a lei nº 12.990/2014, introduzindo mecanismo de controle na aplicação da reserva de vagas para negros. Na graduação, por sua vez, a heteroidentificação foi uma alternativa que a UFOP encontrou para dar uma resposta aos abusos no uso da autodeclaração por parte de candidatos não negros em vagas para pretos e pardos. Ressalte-se que pretos e pardos, segundo a lei nº 12.288/2010, compõem o que no Brasil representa a população negra. Mesmo não havendo imposição por parte da lei nº 12.711/2012, a UFOP lançou mão deste método de identificação étnico-racial para a adequada execução da reserva para negros. Na esteira dos concursos e da graduação a pós-graduação também introduziu a heteroidentificação como requisito complementar nos processos seletivos. Foi, portanto, o esforço institucional empreendido na operacionalização da heteroidentificação o objeto investigado nesta pesquisa, como se verá a seguir.

Cronologicamente, os procedimentos de heteroidentificação na UFOP foram inaugurados nos concursos para cargos públicos de docentes e técnico-administrativos em educação, a partir do ano de 2016, em resposta à Orientação Normativa nº 3/2016, por meio da qual o Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão (MPOG) fixou regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014.

No âmbito da graduação, a heteroidentificação atualmente se encontra consolidada, no entanto, na primeira fase de execução da Lei de Cotas, entre 2013 e 2018 o p,ecessária para casos pontuais em procedimentos administrativos de apuração de denúncias de ocupação indevida de vagas destinadas a pretos e pardos. Este foi o

fato indutor para a adoção do procedimento como requisito obrigatório, e que inaugurou uma nova fase a partir do segundo semestre de 2018. Doravante, todos os candidatos a vagas reservada para negros deveriam passar pela heteroidentificação étnico-racial.

Na pós-graduação, o procedimento de heteroidentificação foi instituído simultaneamente à reserva de vagas para negros, como pré-condição para a validação das matrículas dos candidatos autodeclarados negros, nos termos das Portarias PROPP nº 24/2017 e nº 03/2019. Estas Portarias regulamentam tal procedimento e normatizam a execução do procedimento para validar a autodeclaração dos candidatos antes que estes homologuem suas matrículas.

No tocante aos estágios, como a UFOP não aplica as reservas determinadas pelo Decreto 9.427/2018, o procedimento de heteroidentificação não é realizado. A justificativa para não realização das reservas foi a de que a Instituição oferece apenas vagas de estágios obrigatórios sem remuneração e não realiza a seleção dos estagiários por meio de edital. De tal sorte a responsabilidade pela seleção do/da candidato ou candidata é do próprio setor da vaga de estágio, que encaminha a documentação para formalização pela Coordenadoria de Estágio (CEST) da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD).

O resultado da pesquisa foi a reconstrução do caminho percorrido pela UFOP na implementação das políticas de ações afirmativas para pessoas negras nos concursos, graduação, pós-graduação e em vagas de estágio. Como conclusão geral é possível afirmar que na experiência da UFOP com a implementação da política de ações afirmativas o procedimento de heteroidentificação por meio de comissões exerceu um importante papel de controle social da finalidade da própria lei, se mostrando, ainda, um mecanismo efetivo para efetivação da legislação no sentido constitucionalmente explicitado de termos uma sociedade racialmente mais justa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Decreto-lei nº 9.427, de 28 de junho de 2018. Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Presidência da República Secretaria-Geral: Subchefia para Assuntos Jurídicos, Brasília, 29 jun. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9427.htm> Acesso em 13 de maio de 2021.

BRASIL. Lei no. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Brasília, DF, 2012.

BRASIL. Lei no. 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria Normativa nº. 13, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, Brasília/DF.

BRASIL. Decreto nº. 9.427, de 28 de junho de 2018. Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, Brasília/DF, 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria Normativa no. 04 de 1o de agosto de 2016. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei no 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília/DF, 6 abr. 2018.

BRASIL. Ação Civil Pública julgada improcedente. Subseção Judiciária de Ponte Nova-MG Vara Federal Cível e Criminal da SSJ de Ponte Nova-MG. Proferida em 07 de maio de 2019. Publicada em 07 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://pje1g.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetailheProcessoConsultaPublica/ListView.seam?ca=5582aacf304b7ec88d092ff6342161fcfd9b337063de1fca>>.

CAMILLOTO, Bruno; ARAUJO, Rosilene Borges dos Santos. Ações afirmativas e identidade racial negra no Brasil: a tensão entre a autodeclaração e a heterodeclaração. Trinta anos de Constituição e 130 anos de Lei Áurea: avanços e retrocessos. 1ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, v. 1, p. 163-188.

CAMILLOTO, Bruno.; OLIVEIRA, Rita Cristina. Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Autodeclaração no Sistema de Cotas para negros e negras: divergências, convergências e efetividade. Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura, v. 5, p. 86-100, 2020.

CAMILLOTO, Bruno.; DIAS, Hermelinda Gomes. AÇÕES AFIRMATIVAS NO ENSINO SUPERIOR: A experiência da UFOP e a aplicação do direito antidiscriminatório na luta contra o racismo institucional. No prelo.

FAGUNDES, Isabela Perucci Esteves. Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores/as da Universidade Federal de Ouro Preto - Ufop. Programa de Pós- Graduação em Educação, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2020, 183p.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto dos. *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Brasília/DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1ª Ed. São Paulo: Editora Contracorrente, 2021.

NASCIMENTO, Abdias do. O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado. 3ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.

OSÓRIO, R. G. O Sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2003. (Texto para Discussão, 996).

REINHOLZ, Fabiana. Após 132 anos da abolição, Brasil ainda não fez a devida reparação da escravidão. Brasil de Fato. Uma visão popular do Brasil e do Mundo. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/05/13/apos-132-anos-da-abolicao-brasil-ainda-nao-fez-a-devida-reparacao-da-escravidao>> Acessado em: 10/06/2021.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Os reflexos de Durban em Ouro Preto e a sua repercussão na UFOP. Rio de Janeiro, Flacso, 2015, 118p.

SANTOS, Adilson Pereira dos; CAMILLOTO, Bruno; DIAS, Hermelinda Gomes. A HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFOP: O CONTROLE SOCIAL IMPULSIONANDO O APERFEIÇOAMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 11, n. 29, p. 15-40, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/749>>. Acesso em: 16 jan. 2021.

SANTOS, Adilson Pereira dos. POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS, NOVO INGREDIENTE NA LUTA PELA DEMOCRATIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR: A EXPERIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. 2011. Dissertação (Mestre em Educação). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Duque de Caxias, 2011.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Implantação da Lei de Cotas em três universidades federais mineiras. 2018. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-

Graduação em Educação, Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

SANTOS, Adilson Pereira Dos. As Cotas Raciais no país do futebol, onde muitos pardos são “Gatos”. v. 5 n. 9 (2020): V DOSSIÊ.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD). OFÍCIO PROGRAD/REITORIA-UFOP Nº 1499/2021. Ouro Preto, MG, 19 mar. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Resposta Recurso Protocolo FALABR No 23546.027124/2021-11. Ouro Preto, MG, 29 abril de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Inovação. PORTARIA PROPPi nº 03 de 2019.. Ouro Preto, MG, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 14/2012. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em <<https://vestibular.ufop.br/downloads/vestibulares/vest2013-1/editalcopeps14vest2013-1.pdf> >

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 89/2013. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em <<https://vestibular.ufop.br/arqdown/EditalCopepsVest2014-1.pdf>>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 18/2014. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em <https://vestibular.ufop.br/arqdown/EditalCopeps18Vest20142.pdf>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 001/2015 – RETIFICADO PELO EDITAL COPEPS Nº 004/2015. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/Edital_Copeps_001_2015_RETIFICADO_pelo_Edital_Copeps_004_2015.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 21/2015. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/Edital_Copeps_21_2015_Processo_Seletivo_2015_2RETIF20.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 01/2016, DE 08 DE JANEIRO DE 2016. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em

https://vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/Vest_2016_1/Edital_COPEPS_01_2016_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2016_1.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 28/2016, DE 30 DE MAIO DE 2016. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/Processo_Seletivo_SiSU_2016_2/Edital_COPEPS_28_2016_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2016_2.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Comissão Permanente de Processos Seletivos (COPEPS). EDITAL COPEPS Nº 01/2017, DE 20 DE JANEIRO DE 2017. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/Processo_Seletivo_SiSU_2017_1/Edital_COPEPS_01_2017_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2017_1.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Ouro Preto (CEPE/UFOP). PROVISÃO CEPE Nº 008/2017. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2017_2/Prov_CEPE_08_2017_Aprov_Edital_COPEPS_32_2017_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2017_2.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Ouro Preto (CEPE/UFOP). RESOLUÇÃO CEPE Nº 7.315/2017. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio 2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2018_1/Edital_COPEPS_42_2017_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2018_1.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Ouro Preto (CEPE/UFOP). RESOLUÇÃO CEPE Nº 7.459. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio 2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2018_2/Edital_COPEPS_002_2018_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2018_2.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Brasil). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Ouro Preto (CEPE/UFOP). RESOLUÇÃO CEPE Nº 7.751. Ouro Preto, MG. Acesso em 16 de maio.2021. Disponível em https://vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2019_2/Edital_Prograd_33_2019_RETIFICADO_Ed_Prograd_36_2019_Processo_Seletivo_SiSU_UFOP_2019_2.pdf

O PROCESSO PEDAGÓGICO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFES DIANTE DA LEI N° 12.711/2012

*THE PEDAGOGICAL PROCESS OF THE HETEROIDENTIFICATION
COMMITTEE OF UFES BEFORE LAW No. 12,711/2012*

*EL PROCESO PEDAGÓGICO DEL COMITÉ DE
HETEROIDENTIFICACIÓN DE UFES ANTE LA LEY N ° 12.711/2012*

*Cleyde R. Amorim¹
Patrícia G. Andrade Rufino²*

RESUMO

O acesso de estudantes pretos, pardos e indígenas às instituições de ensino superior é uma importante conquista e, para garantir esse direito foi necessária a criação de um sistema regulatório. O objetivo aqui é analisar o processo de organização das comissões de verificação à autodeclaração identitária para a demanda social de cotas raciais, no ingresso pelo Sistema de Seleção Unificada (SISU), no período 2016-2019, na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). A Comissão de Heteroidentificação foi constituída na Pró-reitoria de Graduação por professores e técnicos da Ufes, coordenada pelo Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros. Iniciou suas atividades em 2016, a partir das pressões dos movimentos sociais. Os dados analisados são dos editais do Sisu e coletados em entrevistas cedidas pela pró-reitora de graduação da UFES e atual presidente da Comissão ao Observatório de Políticas e Ações Afirmativas da Região Sudeste. Os resultados apontam um processo pedagógico, educativo para formação em prol da equidade racial e o aperfeiçoamento dos procedimentos elucidativos sobre a auto identificação étnico-racial. Contribui também para o reconhecimento e controle social da política pública de acesso ao ensino superior.

¹ Antropóloga, docente e pesquisadora da Universidade Federal do Espírito Santo, junto ao Departamento de Educação, Política e Sociedade, ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação e ao Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros. Pesquisadora do Observatório de Políticas de Ações Afirmativas do Sudeste. e-mail: cleyde.amorim@ufes.br

² Geógrafa, Phd em Educação. Postdoc Economia e Política pela Universidade de Minnesota - Roy Wilkins Center (UMN). Docente e pesquisadora da Universidade Federal do Espírito Santo - Departamento de Educação, Política e Sociedade; do Programa de Pós-Graduação - Mestrado Profissional em Educação; pesquisadora junto ao Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e ao Observatório de Políticas de Ações Afirmativas do Sudeste. e-mail: patiruf.neab@gmail.com and patricia.andrade@ufes.com

Palavras-chave: Comissão de Heteroidentificação; Ações Afirmativas; Processo Pedagógico.

ABSTRACT

The access of black, brown and indigenous students to higher education institutions is an important achievement and, in order to guarantee this right, it was necessary to create a regulatory system. The objective here is to analyze the process of organizing the self-declaration identity verification commissions for the social demand for racial quotas, upon entry into the Unified Selection System (SISU), in the period 2016-2019, at the Federal University of Espírito Santo (UFES). The Hetero-identification Commission was formed in the Dean of Undergraduate Studies by professors and technicians from Ufes, coordinated by the Afro-Brazilian Studies Center. It started its activities in 2016, based on pressure from social movements. The data analyzed are from Sisu's notices and collected in interviews given by the dean of graduation at UFES and current president of the Commission to the Observatory of Policies and Affirmative Actions of the Southeast Region. The results point to a pedagogical and educational process for training in favor of racial equity and the improvement of clarifying procedures on ethnic-racial self-identification. It also contributes to the recognition and social control of public policy on access to higher education.

Keywords: Hetero-identification Commission; Affirmative Actions; Pedagogical Process.

RESUMEN

El acceso de estudiantes negros, morenos e indígenas a las instituciones de educación superior es un logro importante y, para garantizar este derecho, fue necesario crear un sistema normativo. El objetivo aquí es analizar el proceso de organización de las comisiones de verificación para la autodeclaración de identidad para la demanda social de cuotas raciales, al ingreso al Sistema Único de Selección (SISU), en el período 2016-2019, en la Universidad Federal de Espírito Santo (UFES). La Comisión de Heteroidentificación fue conformada en el Decano de Estudios de Pregrado por profesores y técnicos de las Ufes, coordinada por el Núcleo de Estudios Afro-Brasileiros. Inició sus actividades en 2016, a partir de la presión de los movimientos sociales. Los datos analizados son de los avisos de Sisu y recogidos en entrevistas dadas por el decano de graduación de la UFES y actual presidente de la Comisión al Observatorio de Políticas y Acciones Afirmativas de la Región Sudeste. Los resultados apuntan a un proceso pedagógico y educativo para la formación a favor de la equidad racial y la mejora de los procedimientos esclarecedores sobre la autoidentificación étnico-racial. También contribuye al reconocimiento y control social de las políticas públicas de acceso a la educación superior.

Palabras clave: Comisión de Heteroidentificación; Acciones afirmativas; Proceso pedagógico.

O PERCURSO INICIAL

Em todo o Brasil, desde 2010 a plataforma do Sisu está no ar e paulatinamente, muitas universidades brasileiras inseriram-se neste processo, reconfigurando-se através do pacto nacional de adesão ao Sistema Único e democratizando o acesso às instituições de ensino superior. Entretanto, uma das mais importantes políticas estruturadas nesta última década foi a adoção sistemática de políticas afirmativas para ingresso no ensino público de nível superior, regulamentada pela Lei 12.711/2012.

Antes da Lei, algumas universidades públicas já adotavam ações afirmativas, utilizando diferentes percentuais, metodologias e regras de funcionamento. Entretanto, diante das denúncias populares comprovadas pelo Ministério Público Federal sobre irregularidades nos concursos públicos para admissão por Cotas Raciais, foi instituída a lei 12.711/2012 que adequou as modalidades de reserva a 50% do contingente de vagas das instituições de educação superior - IES. Nesta perspectiva houve a adesão gradativa das instituições e a ampliação do quadro de acesso. É interessante lembrar que, antes disso, já havia um sistema de cotas na Universidade Federal do Espírito Santo Ufes, desde 2007, conquista resultante de uma longa luta dos movimentos negros no Brasil. Essas cotas foram instituídas após três anos ou mais de intensa discussão e sob fortes protestos das escolas particulares preparatórias ao vestibular, conforme discute Sérgio Pereira dos Santos (2016),

As passeatas, os piquetes e os enfrentamentos políticos, em prol do direito à universidade pelos sujeitos coletivos raciais e étnicos, deram o tom da tensão e do conflito que houve na universidade. De um lado, vieram os representantes dos movimentos negros do Espírito Santo, de escolas públicas, dos cursinhos populares e outros setores do Estado favoráveis à implantação das ações afirmativas para os afro-brasileiros e os indígenas. De outro, os representantes das instituições privadas e muitos alunos dos cursinhos pagos trouxeram trios elétricos para a universidade, com vários cartazes e narizes de palhaço, questionando o processo de luta dos grupos excluídos em prol do acesso à universidade. (Santos, 2015: 109/110)

Segundo o autor, os movimentos contrários demonstraram à época uma “reação raivosa” às cotas, ainda que estas privilegiassem o critério de renda³, em detrimento

³ O sistema determinava reserva de 40% das vagas de cada curso para alunos que estudaram em escolas públicas (ao menos 4 anos do ensino fundamental e todo o médio) e possuísem renda inferior ou igual a sete salários mínimos por família (Santos: 2016, p.258).

do racial. E mesmo após aprovação destas ações afirmativas, houve uma continuidade da oposição, pois segundo SANTOS (2015)

[...] a partir de uma divisão oficial no cotidiano, em razão da permanência de ranços contrários às cotas, mesmo elas acontecendo e implementadas, houve a criação de estereótipos, em que os cotistas foram compreendidos como “os outros”, “os intrusos”, “os indignos” ou como sujeitos que não têm “o direito de ter direito” legítimo de estar em cursos como o de Arquitetura ou outro qualquer da universidade. (Santos, 2015: 121)

Em vista dessas contradições internas, o movimento interno e externo pelas políticas de ações afirmativas com recorte racial persistiu, e mostrou-se um “mecanismo pedagógico” para promover a “mudança do imaginário social dos papéis entre brancos e negros colocados dentro da lógica das relações raciais brasileiras, pautada por locais fixos e muitas vezes estereotipados para os negros” (Santos, 2015: 122). E esse processo de certa forma auxiliou a Ufes no despontar desta iniciativa, sendo a primeira IES brasileira a implementar integralmente as políticas de ações afirmativas por cotas, com 50% de reservas preconizadas pela Lei 12.711/2012. E isso se deu porque, em consonância com outros movimentos articulados no país, em 2012, antes da lei, já havia nesta universidade uma comissão constituída por representantes institucionais de pró-reitorias, da comissão de vestibular (CCV) e de outros setores, com participação e interlocução necessária junto ao movimento negro, com participação do NEAB - Núcleo de Estudos Afro-brasileiros. Esta comissão inicial tinha a missão de discutir um projeto de alteração das cotas já existentes com a adoção das cotas raciais⁴.

O processo de alteração envolvia a revisão e adequação às novas realidades, entre elas a criação das comissões de verificação, o que foi decididamente lento, muito embora a comissão de heteroidentificação fizesse parte de vários mecanismos necessários para fazer valer a lei de cotas nas universidades, porém, o percurso ainda estava por ser escrito. Assim, na UFES como em outras IES brasileiras, muitas tentativas, expectativas e denúncias de 2012 a 2016/2017 provocaram articulações internas ágeis. A eclosão desse processo se deu paralelamente à uma nova versão das

⁴ Essa Comissão foi composta por diversas representações da Ufes, tais como Pró-reitorias, Conselhos superiores, comissão de Vestibular, e também representantes de movimentos sociais, e foi presidida pela vice-coordenadora do Neab à época, Cleyde Amorim (designados pela Portaria 2378/2012).

militâncias nas instituições com os coletivos negros que vincularam suas militâncias à regulação efetiva dos acessos de pretos e pardos por ações afirmativas, culminando na revisão legal da lei de cotas 12.711/2012 com orientação para implementação das Comissões de Heteroidentificação em 2018.

Uma das articulações institucionais internas foi a criação do Observatório de Políticas de Ações Afirmativas na Ufes OPAA/Ufes, integrado ao Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste - OPAAS, instituído em 2014, composto inicialmente pelos pesquisadores Rosemeire dos Santos Brito, Andrea Bayern Mongin, Sérgio Pereira dos Santos, Leonor Franco de Araújo, José Elias Rosa dos Santos, pesquisadores da temática. Esse grupo iniciou discussões e estudos sobre as pesquisas já produzidas em relação às condições de acesso e permanência tanto no sistema anterior, que privilegiava as cotas sociais, quanto no estabelecido pela Lei 12.711/2012. E, segundo BRITO et al (2015) estes estudos apontam para “algumas indicações dos desafios que estão colocados para que a instituição torne-se cada vez mais democrática, plural, dinâmica, capaz de incluir sujeitos sociais que outrora pouco frequentavam o quadro de seu corpo discente”. (2015:15)

Os autores destacam ainda a importância das pesquisas já realizadas na Ufes para a identificação dos problemas na proposição e implementação das políticas de ações afirmativas.

Outra articulação na instituição partiu do diálogo com a administração central da Ufes em função das demandas para atender as políticas afirmativas pleiteadas, inclusive sobre o atendimento da instituição à Lei 10.639/2003, que preconiza o ensino de história e cultura africana e afro-brasileira em todos os níveis de ensino. Com esse intuito foram realizadas diversas reuniões e, ao final de 2015 foi criada uma Comissão visando a elaboração de um edital e de critérios de distribuição de vagas de docentes, em cumprimento às Leis nº 10.639/2003 e 11.645/2008⁵. Essa comissão conseguiu garantir cinco vagas para o ensino de Educação das Relações Étnico-Raciais (ERER), para atender inicialmente as licenciaturas, e se possível outras graduações.

⁵ Portaria Nº 2611 de 02/12/2015, da Reitoria Ufes, que designa para esse fim a Comissão composta pelos profs Ethel L. N. Maciel, Adriana F. Campos, Alexandro Rodrigues, Antonio Carlos Moraes, Brunela V. Devincenzi, Cleyde R. Amorim, Leonor F. de Araújo, Maria Auxiliadora de C. Corassa, Rosemeire dos S. Brito, e Sandro J. da Silva.

Decorrente dos trabalhos, coube à esta comissão a organização de edital para provimento das vagas de professor em EREER. Assim, foi realizado o primeiro concurso para professores especialistas na temática, e que também foi o primeiro a contar com reserva de vagas para PPI. Momento em que criou-se Comissão de Verificação, para avaliação da veracidade da condição declarada por candidatos concorrentes às vagas reservadas aos candidatos pretos e pardos⁶. Foi o primeiro concurso em que houve o ingresso de uma docente negra por reserva de vagas. Este fato abriu outros precedentes para que a universidade abrisse definitivamente as portas para entrada de cotistas pretos, pardos e indígenas com reserva de vagas em concurso público.

As vagas destas cadeiras para EREER foram distribuídas: três para o campus sede, em Vitória e outras duas para os demais campi. Na continuidade desse movimento, foi criada uma Comissão Permanente de Políticas e Ações em Educação das Relações Étnico-Raciais⁷ para trabalhar com proposições envolvendo ensino, pesquisa e extensão na gestão universitária. Outras ações se sucederam neste período e, em 2020, dando continuidade às pesquisas do OPAAS, Houve a implementação desta Pesquisa/CNPq “Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Verificação à Veracidade de Autodeclaração no Sistema de Cotas no acesso à Instituições do Ensino Superior Públicas Federais” que foi acolhida pela Ufes, por apresentar além do desejo avaliativo de participação institucional, uma proposição pedagógica de acompanhamento e organização do processo interno de heteroidentificação.

O PROCESSO INSTITUCIONAL DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PELO ACESSO SISU

Na Ufes, a Lei 12.711/2012 e a Instrução Normativa nº 04, de 06 de abril de 2018, foram inseridas inicialmente pela ação afirmativa implementada no sistema do

⁶ Para o Edital nº 34/2016-R, foi criada esta comissão pela Portaria Nº 2040, de 17 de agosto de 2016, dias depois da publicação da Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, e foi composta pelos profs Antonio Carlos Moraes, Cleyde R. Amorim, e Rosemeire dos S. Brito.

⁷ Essa Comissão foi criada pela Portaria 1807, de 19/07/2016, e foi composta por pesquisadores especialistas do Neab e por gestores das pró-reitorias envolvidas na questão: Zenólia C. C. Figueiredo; Gelson S. Junquilha; Leonor F. de Araujo; Patricia G. R. Andrade; Rosemeire dos S. Brito; Cleyde R. Amorim, e Sandro J. da Silva.

SISU em 2016 e aos poucos, foram organizadas com inserção em todos os concursos públicos da universidade.

Neste contexto, o OPAAS tem investigado a garantia de acesso à reserva de vagas da UFES, bem como o progresso da implementação das Comissões de Verificação e Validação das Vagas por Cotas Raciais apresentadas na realização do SISU desde 2016. O fato de mencionarmos sempre 2016/2017 significa que fizemos todo o preparo do processo de avaliação em 2016 para iniciarmos a prática da verificação presencial em 2017. A presidenta da Comissão à época, prof^a Dra. Patrícia Rufino⁸, juntamente com o coletivo de professores especialistas na temática foram encarregados de mediar esse processo de internalização da Comissão de Heteroidentificação, uma vez que os ânimos exaltados na universidade apontavam para a necessidade urgente deste compromisso. Neste período coube ao Neab e aos professores então componentes e afins⁹ do núcleo: organizarem, juntamente com a equipe da PROGRAD, o primeiro Edital com recorte racial, buscando auxílio em pesquisas de outras universidades brasileiras; a organização do curso de formação e os demais encaminhamentos indicados tanto pela Pró-reitoria de Graduação, quanto pelos desafios apontados pelos movimentos sociais negros. Todos os membros da Comissão eram funcionários permanentes da instituição - professores e técnicos - e também organizaram e frequentaram um curso preparatório para compreenderem toda a dinamicidade e complexidade do processo qualitativo de heteroidentificação.

Quanto à composição da Comissão, nesse período inicial, a gestão argumentava que era necessário consolidar o procedimento antes de abrir para estudantes e comunidade externa, uma outra questão seria pensar a previsão de pagamento e dotação orçamentária justificável para este procedimento, já que a comissão considerava uma carga horária extensa concentrada nos períodos de matrícula em praticamente todos os dias, manhã e tarde. Sendo assim, persistiram técnicos e

⁸ Coordenadora do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros de 2016-2019/2020.

⁹ A primeira portaria da PROGRAD 02/2017 teve como objetivo a designação e criação da comissão de verificação de auto-declaração à demanda social de Cotas Raciais na universidade com os seguintes componentes: prof^a Dr^a Patrícia Gomes Rufino Andrade; prof^a Dr^a Kiusan Regina de Oliveira; prof^a Dr^a Débora Cristina de Araújo; prof. Dr. Gustavo Henrique de Araújo Forde; prof^a Ms. Leonor Araújo; Téc. Pedagógica Lorrana Neves Nobre, e o prof. Ms. Donato de Oliveira.

professores da instituição, deixando aberto o processo de discussões e participação social para mais adiante.

Importante destacar que a UFES possui dois campi descentralizados um no Norte do Espírito Santo - Campus de São Mateus e outro no Sul - Campus de Alegre. Nesse sentido, a organização inicial da comissão previa centralidade no campus de Vitória, considerando as dificuldades de deslocamento, principalmente dos candidatos. E optou-se em avaliar com fotos a partir do formulário de opção do cotista no processo, conforme previsto no Edital de Seleção 2016/2017. Desta forma, no momento da matrícula, os candidatos preencheriam o formulário, e os cotistas PPIs deveriam, além de confirmar sua auto-declaração, entregarem uma foto correspondente, conforme previsto no Edital. A Comissão se deslocaria para os campi norte e sul da Ufes, recolhendo os envelopes com fotos para avaliação final de toda comissão em Vitória. Esse procedimento por demais desgastante e demorado, muito embora agregasse todos os membros da comissão, foi negativamente avaliado ao final do processo, entre os muitos motivos encontrados: a demora para organização dos resultados sobre a grande demanda existente. Além disso, a comissão também criou um sistema de comprovação presencial porque, caso surgissem dúvidas, os candidatos seriam convocados presencialmente.

Intencionando o aperfeiçoamento do processo em 2018, foram modificados os critérios com vistas a tornar ainda mais expressiva a condição da verificação, já que diante dos “equivocos” cometidos pelos candidatos quanto à sua auto-declaração, a universidade se via continuamente acionada pelo Ministério Público, que ainda não discutia a questão e precisava tornar-se um ator importante no processo, pois recorrentemente os alunos não pertencentes à condição de “cotista”, acionavam o MP em busca de maiores esclarecimentos. Grande parte dos processos apresentavam a justificativa de mestiçagem negra por hereditariedade. Ao ser questionada pelo Jornal G1 sobre este quesito, a prof^a Patrícia Rufino destaca,

Quando o branco diz “minha avó é negra”, dificilmente será apontado na rua como um negro com base nos seus ascendentes. Ninguém vai procurar na sua identidade, na sua certidão de nascimento, quem são sua avó ou seu avô. As pessoas olham para você e te classificam diretamente sobre o que você é. Isso funciona muito bem na condição social do negro que está na rua.[...]Quando você (preto,preta) for disputar um paredão, uma cela, as pessoas vão dizer qual é o seu lugar. É essa acessibilidade que as pessoas tem que entender.

Quando negam os direitos, as pessoas sabem muito bem quem é negro. Quando existe um direito que possa favorecer, mexer na estrutura social, aparece a dúvida de quem é ou não. É essa a grande questão. Ninguém disputa a cadeia, o chicote, a falta de direitos, a fome, a miséria. (SÁ: 2017)

Esse enquadramento em uma categoria racial de identificação para benefício em alguma situação tem sido chamado pelos pesquisadores e ativistas como “afroconveniência”. Mas retomaremos a discussão adiante.

Os dados aqui apresentados partem da pesquisa do OPAAS envolvendo as representações institucionais que ocuparam e ocupam postos centrais no processo de verificação na instituição, quais sejam, a Dra. Zenólia Christina Campos Figueiredo, que estava à frente da Pró-Reitora de Graduação da UFES e acompanhou desde o início do processo de Heteroidentificação e a atual presidente da Comissão de Verificação de Autodeclaração na Ufes, Dra. Jacyara Silva de Paiva, e que atualmente é coordenadora do Neab/Ufes. Prof^a Zenólia conduziu o processo no calor das denúncias de fraudes, dialogando com professores, técnicos da universidade e pesquisadores do Neab.

As autoras participaram em diferentes momentos do processo de regulamentação das ações afirmativas na instituição, e o processo de pesquisa ocorreu on line¹⁰, e foi acompanhado em tempo real pelos pesquisadores do OPAAS, discorrendo sobre suas impressões, realidades e percalços das comissões de heteroidentificação. As questões elencam todo o percurso em um processo analítico que considera: implementação, organização, avaliação, participação de membros externos e internos, participações populares, análises sobre os mecanismos de validação adotados pela universidade, os quais mencionaremos adiante, bem como questões relativas aos recursos dos candidatos indeferidos, conforme relatos da pesquisa.

Por questões políticas e também pela falta de ordenamento jurídico nacional sobre a questão, na Ufes a primeira banca ocorreu apenas em 2017, ou seja, após 5 anos de sancionada a Lei 12. 711. O início das bancas de verificação na Ufes, veio concomitantemente ao início das denúncias dos Coletivos de estudantes negros e da sociedade civil organizada, que questionou a universidade quanto as possibilidades

¹⁰ Em ambos os casos foram atendidos os protocolos de ética em pesquisa.

de fraudes que estavam ocorrendo. Dessa forma, a partir de 2017, a gestão inseriu no ato da matrícula a banca de verificação.

Conforme observamos no histórico das políticas e ações, foi e é de grande importância a participação do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Ufes neste processo, no que se refere ao planejamento, capacitação e composição das bancas, neste primeiro momento e em seguida. Ressaltamos que o Neab/Ufes tem desenvolvido, ao longo dos últimos 15 anos, ações de enfrentamento ao racismo bem como programas institucionais, em cumprimento à Lei 10.639/2003 e a 11.645/2008 como uma estratégia de valorização da História e Cultura Africana e Afro-brasileira e indígena. Ações que envolvem cursos de formação de professores, seminários, projetos de ensino, pesquisa e extensão, reforçando a relação histórica Brasil-África, e a necessidade de reconfiguração dos currículos escolares. O resgate da participação da população negra na história oficial do Brasil, sua contribuição efetiva na estrutura social, o reconhecimento da exclusão escolar e o processo marginal a que foram submetidos são contemplados pelas Ações Afirmativas. Essas, por sua vez, tentam reparar o enorme lapso temporal sob o fortalecimento de uma construção social negativa e discriminatória sobre o povo negro.

Assim, a atuação do Neab/Ufes, ao lado da gestão, contribuiu para que aquele momento de composição das bancas se tornasse também um *processo educativo*, com o reconhecimento racial dos próprios participantes. Para tanto, antes do início das atividades exercidas pelos componentes da banca de verificação, houve uma formação específica para que os integrantes compreendessem a importância do processo de heteroidentificação.

É importante enfatizar a necessidade desta formação pois, desde que este tipo de ação afirmativa foi implementada nas universidades brasileiras havia, ao lado de um temor generalizado de vários segmentos em torno da existência de fraudes, uma preocupação na condução deste processo de verificação da auto-declaração, tendo em vista problemas ocorridos em outras IES. sobre estes problemas iniciais, CARVALHO (2020) aponta que

Desde o ano de 2003, quando começaram a ser implementadas as cotas para negros e indígenas, surgiram também as primeiras denúncias de fraudes na autodeclaração por parte de candidatos brancos aprovados na condição de

negros cotistas. A primeira denúncia ocorreu na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), porém o destaque em dimensão nacional do problema apareceu na Universidade de Brasília (UnB), logo após a abertura do seu primeiro vestibular de cotas, em agosto de 2004. (Carvalho:2020, 46)

Segundo o autor, no início “[...] a UnB foi duramente exposta e criticada pela utilização das fotos, e essa suspeita sobre a veracidade da condição racial dos cotistas negros chegou a ser difundida nos meios de comunicação em escala nacional.” (Carvalho:2020, 46). As comissões de verificação trouxeram mais segurança ao processo, desde que sua composição tenha respaldo em formação para o procedimento.

Em relação aos procedimentos desempenhados pela Comissão de Verificação de Autodeclaração na Ufes, destaca-se o papel desempenhado pela instituição em orientar as ações de maneira inclusiva, o que possibilitou o direcionamento de palestras com a temática da educação das relações étnico-raciais, e também ações com inserção da temática na Mostra de Profissões (um tipo de feira de cursos). Esse fator possibilitou a ampliação da discussão para outros segmentos institucionais.

AS DENÚNCIAS DE FRAUDES, A AFROCONVENIÊNCIA

As denúncias de fraudes continuaram até 2020. Observamos que a inexistência de uma comissão de recursos e que se ativesse aos critérios que definem os beneficiários destas ações afirmativas parece ter sido um grande entrave até esse momento. Isso porque, segundo a presidente da Comissão de Verificação de Autodeclaração na Ufes, os candidatos que obtiveram êxito na ação judicial para o ingresso nas vagas reservadas em períodos anteriores, acabaram ingressando posteriormente em vagas não reservadas para PPI propriamente. Mais recentemente, sobre o último processo seletivo de 2021, a grande polêmica noticiada pela imprensa local foram os 548 indeferimentos pela comissão de recursos¹¹, muito embora só parte deles (163) se devesse à análise étnico-racial. Nesta edição os recursos já foram analisados por uma comissão composta por especialistas.

¹¹ GOMES, Rafael. Ufes nega 548 pedidos de estudantes aprovados com cotas raciais e de renda - Tribuna Online, 07/08/2021 <https://tribunaonline.com.br/ufes-nega-548-pedidos-de-estudantes-aprovados-com-cotas-raciais-e-de-renda>

A pouca compreensão da identidade racial no Brasil, aliada aos interesses de uma elite branca historicamente privilegiada ainda dão o tom de muitas destas matérias veiculadas na grande mídia. Nesse sentido, CARVALHO menciona que

As reações às Comissões de Verificação, portanto, vieram de uma articulação de setores intelectuais e jornalísticos fora e dentro da academia, o que as tornou ainda mais contundentes.

A intimidação causada por essa retórica alarmista, porém verossímil para muitos, dada a baixa intensidade da discussão do tema racial no Brasil, foi considerável e aquilo que deveria haver ocorrido naturalmente (qual seja, a instalação de mecanismos de aferição da correta aplicação da política) foi postergado, interrompido ou em muitos casos, sequer iniciado (Carvalho: 2020, 48/49).

De início, na Ufes o procedimento da Comissão se resumia à análise das fotos enviadas pelos candidatos. A comissão entendeu que não era suficiente, e posteriormente começaram as entrevistas gravadas. Recentemente, com a pandemia e a necessidade de isolamento social, as entrevistas passaram a ser feitas por videoconferências. Os indeferimentos giraram em torno de 6,77% em 2017. Já em 2018, primeiro ano em que foram realizadas as entrevistas, houve uma redução dos indeferimentos pela comissão e esse índice chegou a 2,97%¹². Mais recentemente esses índices têm variado. Neste ano de 2021, o percentual de indeferimentos pelas Comissões de Verificação e de Recursos foi de 15%, (nos critérios de renda e na análise étnico-racial), sendo que os candidatos ao curso de medicina lideram os indeferimentos.

Os principais argumentos apresentados nos recursos de candidatos indeferidos pela Comissão de verificação ainda giram em torno da alegação da ascendência negra, ainda que estes candidatos não apresentem perfis fenotípicos que promovam uma identificação social imediata como pessoa negra no país. Segundo a presidente da Comissão, “os casos judicializados e contemplados pela justiça, não ocupam vagas PPI, a Universidade destina outras vagas”. Essa judicialização ocorre principalmente em relação às vagas reservadas nos cursos de medicina, odontologia, direito, engenharia, que tradicionalmente recebem um alunado mais elitizado. Esses cursos,

¹² O que representa 42 candidatos, de um total de 1.411 classificados no sistema de cotas raciais. Esses indeferidos ainda puderam apresentar recursos à decisão.

embora tenham as maiores notas de corte para o ENEM, atualmente não correspondem, todos eles, aos mais procurados pelos candidatos em geral.

Ainda sobre as fraudes, a presidente da comissão, em entrevista a GOMES (2021), reforça o argumento da falta de informação sobre a caracterização do sujeito negro, ao mencionar que

[...] muitos brancos e descendentes de italianos, por exemplo, afirmam que são pardos por serem os mais “escuros” da família, mas sem nenhuma característica física de negro ou pardo, o que, de fato, gera o racismo. ‘É uma população deseducada em relação ao racismo. A maioria é por desconhecimento. O sistema de cotas é uma reparação histórica ao povo negro, é destinado a pessoas que sofrem racismo, que são fenotipicamente lidas como negras’, ressaltou. (Gomes: 2021)

O posicionamento institucional em relação às denúncias de fraudes, feitas por coletivos ou movimentos sociais, e que chegavam até a pró-reitoria, era de encaminhá-las à Procuradoria Federal. E a escuta da procuradoria poderia gerar um processo interno nos conselhos superiores. Isso ocorreu porque, a instituição entendia que a competência jurídica de análise não era da Pro-Reitoria e sim dos órgãos externos. Com a mudança na gestão da instituição e também de parte dos membros da Comissão¹³, alguns encaminhamentos diferentes foram propostos e, a partir de novas denúncias de fraudes (em maio/junho 2020), foi proposta pela própria comissão uma ampliação das atividades: a criação da Comissão Permanente de heteroidentificação, com a participação da sociedade civil, e também a criação de uma Comissão de Recursos, com três membros. Para tanto, a partir do segundo semestre de 2020, foram discutidas e formalizadas proposições no âmbito do Neab, que resultaram em uma instrução normativa encaminhada à Pró-Reitoria e posteriormente às instâncias deliberativas da instituição. A partir de 2021 as duas comissões passaram a atuar, sendo a primeira presidida pela coordenadora do Neab e a segunda por uma pesquisadora que atua neste Núcleo.

Outra contribuição importante da Comissão de Verificação foi a construção da instrução normativa que, segundo sua presidente, “também foi um passo bem grande,

¹³ A comissão de Verificação conta atualmente com nove membros, sendo que, segundo a Resolução nº 43/2020 “a comissão que será composta de até 10 (dez) servidores docentes e/ou técnicos administrativos da Ufes, vinculados a grupos de pesquisa ou a núcleos de estudos ligados à questão étnico-racial, responsáveis pela análise das autodeclarações e por 3 (três) servidores de apoio administrativo ao processo”.

pois [com ela] existirá a Comissão Permanente de Heteroindentificação e as comissões específicas”. Assim, segundo a presidente, a Comissão Permanente “atuará como organizadora e fiscalizadora das cotas destinadas aos negros, contará com estudantes, sociedade civil organizada, movimentos sociais”, enquanto que a comissão específica continuará contando apenas com servidores da Ufes, selecionados e respeitando critérios como diversidade de gênero e raça.

Já em relação à infra-estrutura para o trabalho das comissões, são disponibilizados espaços adequados e próprios da universidade, que custeia, com recurso próprio, contratação de equipe de filmagem para gravar as entrevistas. Além disso, os integrantes da banca de verificação desde o início foram remunerados pela instituição para realizar esse trabalho¹⁴, haja vista que a matrícula se realiza no período de férias docentes e acadêmicas. Com a suspensão das atividades presenciais em função da pandemia, o processo de heteroindentificação passou a ser on line, com a verificação de fotografias e entrevistas em vídeo, o que impôs dificuldades adicionais, embora a instituição disponibilize aos candidatos as instruções detalhadas para o acesso a este processo.

A política voltada ao acolhimento e acompanhamento do estudante cotista, se estruturou inicialmente com um departamento na Pró-Reitoria de Graduação, que realizava com um trabalho institucional voltado para o acompanhamento do estudante buscando evitar o desligamento e o abandono de curso. A partir de 2014, com a criação da Pro-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania, os estudantes cotistas puderam encontrar apoio nesta pro-reitoria que conta com projetos e ações voltados ao público beneficiado pelas reservas de vagas, bem como a outros grupos que precisam de apoio para a permanência na instituição ou que sofrem quaisquer tipos de discriminação.

Enfim, enfatizamos dois fatores que foram relevantes neste processo de implementação da política de ações afirmativas na Ufes, quais sejam: a importância da participação da comunidade universitária e dos movimentos sociais tanto para a adoção das cotas quanto para o aperfeiçoamento dos mecanismos de verificação da

¹⁴ Nesse caso, o pagamento era repassado como encargo de curso e concurso com rubrica própria da Pró-Reitoria de Graduação.

identidade étnico-racial, e a participação ativa dos especialistas do NEAB dando suporte à gestão na implementação da política e das comissões de heteroidentificação, além de propor atualização dos processos e procedimentos quanto à implementação de Ações Afirmativas na instituição.

Outra contribuição que gostaríamos de trazer para a discussão, ainda que brevemente, são alguns aspectos referentes às políticas de ações afirmativas na pós-graduação em nossa instituição.

Na Ufes ainda não há uma regulamentação geral sobre as reservas de vagas nos programas de pós-graduação, apenas a regulamentação dos programas que já aderiram a esta política. Até o momento somente sete programas¹⁵ tem ingresso por sistema de reserva de vagas (em um total de 62), e quanto ao processo seletivo, a maioria optou pela autodeclaração dos candidatos. No Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação em que atuamos, tivemos o primeiro processo seletivo com reserva de vagas. Em 2021 foram 387 inscritos, para 35 vagas, sendo 53 para reservas de vagas pretos, pardos e indígenas -PPI, pessoas com deficiência, PcD e e pessoas Trans (transexuais e transgênero). Inicialmente seriam 8 para PPI, 02 para PcD, e 02¹⁶ para pessoas trans. Para negros (PP), 19 foram indeferidos pelas bancas de heteroidentificação por não atenderem aos requisitos do público alvo da política de ações afirmativas. E os principais argumentos provêm de pessoas socialmente reconhecidas como brancas, que não apresentam traços fenotípicos que possam ser atribuídos aos negros de pele clara, os chamados pardos, e que se utilizam dos já conhecidos argumentos de descendência negra. Apesar de terem sua autodeclaração confrontada pela comissão de verificação, alguns destes reiteram estes argumentos nos recursos para as decisões das bancas de heteroidentificação. Para avaliá-los foi constituída outra banca. Outro argumento que apareceu também nos recursos foi o de que o/a candidato/a foi aprovado em outro processo seletivo como PPI, sendo que no processo mencionado não houve banca de heteroidentificação, e apenas a

¹⁵ São os Programas de Ciências Sociais, Psicologia, Artes, Comunicação e Territorialidades, Linguística, Políticas Sociais e Mestrado Profissional em Educação.

¹⁶ Inicialmente seriam 8 vagas para PPI, 02 para PcD, e 02 para pessoas trans, categoria em que não houve candidatos. Inscreveram-se 10 para vagas PcD, 01 para indígena e 42 PP que, depois das bancas, passaram a disputar 12 vagas nas reservas, e também por classificação, na ampla concorrência.

autodeclaração foi suficiente. Os indeferimentos tomaram em conta que, como já previsto no edital, a aprovação em outros processos seletivos não poderia ser utilizada para fins deste, que constituiu banca de heteroidentificação.

NOTAS FINAIS

As políticas de ações afirmativas na educação superior, embora componham uma antiga pauta dos movimentos sociais e já tenham um percurso que tem uma década de instituição legal, ainda apresentam muitos desafios a serem enfrentados. Observamos o quanto o ingresso de estudantes oriundos das escolas públicas e com perfil racial correspondente à maioria da população capixaba, que é de pretos e pardos, provoca a instituição a novas discussões e confrontos com os padrões eurocentrados de educação e gestão que constituem as IES brasileiras. E essas discussões extrapolam os muros da universidade, alcançando outras instituições públicas e os movimentos sociais. Exemplo destas interlocuções foram os diálogos com o Ministério Público do ES a partir de 2018, resultando, em 2019, em um curso de formação de relações raciais, e na abertura do MP para o diálogo com os coletivos negros e, posteriormente, na busca de caminhos comuns para o combate ao racismo e ao racismo religioso, em conversas que envolveram, além dos pesquisadores, muitos membros das comunidades tradicionais de matriz africana do estado.

Mas o caminho é longo e precisa ser bem pavimentado, e o aperfeiçoamento do sistema de verificação da autodeclaração étnico-racial é crucial para que não reste dúvidas sobre a pertinência do público alvo destas políticas afirmativas. Na Ufes houve a construção de uma Comissão mais diversa e representativa e a garantia de revisão por uma comissão de recurso, que não avalia só com base nos dados processuais, mas no acúmulo da discussão acadêmica sobre as relações raciais brasileiras, considerando os demarcadores culturais para classificação racial.

O acompanhamento e os desdobramentos das políticas de ações afirmativas nas IES, bem como dos seus beneficiários são outros desafios que estão colocados para os pesquisadores destas políticas.

REFERÊNCIAS

- BRITO, Rose S.; AMORIM, Cleyde R.; SANTOS, Sérgio P., MONGIM, Andrea B. O Sistema de Reserva de Vagas na UFES: por uma noção mais ampla de condições de acesso e permanência. *CADERNOS DO GEA.*, v.1, p.15 - 23, 2015.
- CARVALHO, José Jorge de. Autodeclaração Confrontada e Punição de Fraudes. Os avanços da igualdade racial na era das cotas. *REPECULT, Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura*, 2020-2, v. 5 n. 9 (2020).p. 45-67. Dossiê As Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Autodeclaração no Sistema de Cotas para negros e negras: divergências, convergências e efetividade.
<http://costalima.ufrrj.br/index.php/REPECULT/article/view/779/960>
- FORDE, Gustavo Henrique Araújo. *Voices Negras na história da educação: Racismo, educação e movimento negro no Espírito Santo (1978-2002)*. Campos dos Goytazes: Brasil Multicultural, 2018.
- GOMES, Rafael. Ufes nega 548 pedidos de estudantes aprovados com cotas raciais e de renda - *Tribuna Online*, 07/08/2021 <https://tribunaonline.com.br/ufes-nega-548-pedidos-de-estudantes-aprovados-com-cotas-raciais-e-de-renda>
- SÁ, Carla. 'É fácil identificar quem é negro', diz professora sobre comissão na Ufes. *G1ES / Rede Gazeta*, 13/01/2017 08h12 - Atualizado em 13/01/2017 08h12.
<http://g1.globo.com/espírito-santo/educacao/noticia/2017/01/e-facil-identificar-quem-e-negro-diz-professora-sobre-comissao-na-ufes.html>
- SANTOS, Adilson Pereira dos; FERREIRA, Lígia dos Santos (orgs). V DOSSIÊ “As Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Autodeclaração no Sistema de Cotas para negros e negras: divergências, convergências e efetividade *REPECULT, Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura*, 2020-2, v. 5 n. 9 (2020).
- SANTOS, Sérgio Pereira dos. Os “intrusos” e os “outros” no ensino superior: relações de raça e classe nas ações afirmativas da UFES. Curitiba: CRV, 2016.
- SANTOS, Sérgio Pereira dos. Os “intrusos” e os “outros” oxigenando a universidade: por uma relação articulada entre raça e classe nas ações afirmativas. Vitória: *REVISTA SIMBIÓTICA*, vol. 2, n. 1, jun., 2015. p.106-125.
- UFES. Nota de esclarecimento sobre cotas étnico-raciais na Ufes. Publicado em 5 de Junho de 2020 - 20:14 no Portal Ufes.br <http://www.ufes.br/conteudo/nota-de-esclarecimento-sobre-cotas-etnico-raciais-na-ufes>
- UFES. Comissões de verificação das cotas raciais: experiência de meia década. Publicado em 30 de Agosto de 2021 - 20:34 no Portal Ufes.br
<https://www.ufes.br/conteudo/comissoes-de-verificacao-das-cotas-raciais-experiencia-de-meia-decada>

LEI DE RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS PÚBLICOS: PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO NA UFRRJ

*RESERVATION LAW OF VACANCIES FOR BLACK PEOPLE
IN EXAMINATIONS FOR THE PROVISION OF PUBLIC
JOBS: IMPLEMENTATION PROCESS AT UFRRJ*

*LEY DE RESERVA DE CARGOS PARA LOS NEGROS EN LICITACIÓN
DE OFRECER CARGOS PÚBLICOS: PROCESO DE EJECUCIÓN
EM LA UFRRJ*

*Ângela Ferreira Pace¹
Viviane Da Silva Almeida²*

RESUMO

Este artigo apresenta a trajetória da implantação da Lei 12.990/2014 na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). A referida Lei estabelece a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas para negros, no entanto, ela somente contempla os órgãos, as autarquias, as fundações públicas, as empresas públicas e as sociedades de economia mista controladas pela União. O objetivo principal foi investigar os procedimentos adotados perante a autodeclaração étnico-racial e a heteroidentificação entre 2014 e 2020. Neste cenário, apresentamos debate teórico-empírico sobre a instalação das comissões de heteroidentificação, criadas pela Portaria Normativa n.º 4 de 2018, na UFRRJ. A pesquisa segue uma abordagem qualitativa com dados quantitativos necessários à elucidação dos fatos. Como aporte teórico principal, recorreremos a Siss (2003), Munanga (2001), Gomes (2001, 2005), Ware (2004), Bourdieu (2005) e Orlandi (2009).

Palavras-chave: Autodeclaração; Heteroidentificação; Negros; Lei 12.990/2014. UFRRJ.

¹ Doutora em Educação pelo PPGEduc/UFRRJ, pesquisadora do OPAAS e do Gpesurer/UFRRJ, endereço eletrônico: angelafpace@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1003-8817>. cv: <http://lattes.cnpq.br/8417641945793996>

² Doutora em Educação pelo PPGEduc/UFRRJ, pesquisadora do OPAAS e do Gpesurer/UFRRJ, endereço eletrônico:1981almeida@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4718-9010>. CV: <http://lattes.cnpq.br/3307254819818603>

ABSTRACT

This article presents the implementation trajectory of Law No.12,990/2014 at Federal Rural University of Rio de Janeiro (UFRRJ). The mentioned Law establishes a reserve of 20% (twenty percent) of the vacancies for blacks, however, it only includes public departments, autarchies, public foundations, public companies, and mixed capital companies controlled by the Union. The main objective was to investigate the procedure adopted towards the ethnic-racial self-declaration and the hetero-identification between 2014 and 2020. In this scenario, we present a theoretical-empirical debate on the installation of hetero-identification commissions, created by Regulatory Act No. 4, 2018, in UFRRJ. The research follows a qualitative approach with quantitative data necessary to elucidate the facts. As major theoretical support we follow Siss (2003), Munanga (2001), Gomes (2001), (2005), Ware (2004), Bourdieu (2005) and Orlandi (2009).

Keywords: Self-declaration; Hetero-identification; Blacks; Law 12.990/2014; UFRRJ.

RESUMEN

Este artículo presenta la trayectoria de la implantación de la Ley 12.990 / 2014 en la Universidad Federal Rural de Río de Janeiro (UFRRJ). La citada Ley establece una reserva del 20% (veinte por ciento) de las vacantes para negros, sin embargo, solo incluye organismos, autarquías, fundaciones públicas, empresas públicas y sociedades de capital mixto controladas por la Unión. El principal objetivo fue investigar los procedimientos adoptados antes de la autodeclaración y la hetero-identificación entre 2014 y 2020. En este escenario, presentamos un debate teórico-empírico sobre la instalación de comisiones de hetero-identificación, creado por la Ordenanza Normativa No. 4 de 2018 en la institución. La investigación presenta un enfoque cualitativo y los datos cuantitativos necesarios para dilucidar los hechos. Como principal soporte teórico utilizamos a Siss (2003), Munanga (2001), Gomes (2001, 2005), Ware (2004), Bourdieu (2005) y Orlandi (2009).

Palabras clave: Autodeclaración; Hetero-identificación; Negros; Ley 12.990 / 2014; UFRRJ.

INTRODUÇÃO

O papel estruturante que o racismo desempenha nas relações sociais brasileiras é histórico. Vale ressaltar que no pós-abolição, não foi implantada nenhuma medida afirmativa por parte do Estado brasileiro com o propósito de integrar os ex-escravizados ao mercado de trabalho, o que acarretou o retorno ou simplesmente a permanência de muitos deles nos domínios de seus antigos

senhores. Em outros casos, foram para outras fazendas ou áreas urbanas enfrentando péssimas condições trabalho e com baixas remunerações. Ainda em relação a não integração da população negra recém liberta às dinâmicas sociais, o Estado brasileiro estimulou a imigração de europeus concedendo-lhes preferências no mercado de trabalho, em detrimento da mão de obra negra.

No mercado de trabalho, a entrada massiva de imigrantes europeus deslocava a população negra livre para colocações subalternas. Esse processo foi marcado tanto por uma ausência de políticas públicas em favor dos ex-escravos e à população negra livre, como pela implementação de iniciativas que contribuíram para que o horizonte de integração dos ex-escravos ficasse restrito às posições subalternas da sociedade. Cabe lembrar que tal processo encontrava-se largamente amparado, como já indicado anteriormente, pela leitura predominante da questão racial no Brasil, segundo a qual, a questão do negro se referia não apenas à sua substituição como mão-de-obra nos setores dinâmicos da economia, mas à sua própria diluição como grupo racial no contexto do nacional. (THEODORO, 2008, p. 33).

Muito embora esse racismo estruturante das relações sociais e étnico-raciais brasileiras possua suas raízes cravadas no passado escravista da nossa sociedade, ele se atualiza constantemente nas ações e relações interpessoais e institucionais. A ideologia do branqueamento, o mito da democracia racial, a discriminação sofrida e o desigual acesso ao mercado de trabalho, à educação, à cultura, aos bens e serviços de uma maneira geral, são características diretas desse racismo estrutural, ou institucional. Para Lopes (2007) essa forma de racismo opera por meio de uma dimensão político-pragmática, o que leva gestores e políticos a não se sensibilizarem em promover ações estratégicas de combate ao racismo e à igualdade racial.

O imaginário que se formou em torno de uma pseudo harmonia racial no Brasil, atuou e contemporaneamente atua como um mecanismo excludente institucionalizado, à medida em que contribui para a impossibilidade de reconhecer-se a igualdade diante da pluralidade das etnias, raças e cores, que são tratadas hierarquicamente, conforme aponta Silvério (2004). Ademais o mito da democracia racial legitima o sentimento de superioridade x inferioridade, brancos x negros, uma genuína relação de forças que interpõe-se com base no arbitrário cultural e étnico-racial dominante entre nós. Está-se, pois, diante de um fértil cenário para a potencialização de um racismo institucionalizado, muitas vezes dissimulado, porém detectável na medida em que entre negros e brancos, existem tanto desigualdades

econômicas quanto discriminação racial e ambas foram legitimadas historicamente ao longo do tempo pelo Estado brasileiro, como apontado por Silvério (2002).

O conceito de racismo institucional foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos, na década de 1960, por ativistas do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton (1967), que o designaram quando se referiram ao modo em que se manifesta o racismo nas estruturas de organização daquela sociedade e nas suas instituições. Para esses autores, esta forma de racismo ocorre quando uma determinada instituição ou organização, responsável em prover um serviço público a um coletivo deixa de executá-lo devido à cor, à cultura ou à origem étnica.

No Brasil esse cenário discriminatório e institucionalizado ensejou centenas de anos de lutas dos Movimentos Sociais Negros Brasileiros, contra o racismo, as desigualdades raciais e exigiu políticas públicas para negros. Aqui, percebem-se políticas valorizativas racial ou etnicamente definidas a partir do final século XX, decorrentes, principalmente, do fortalecimento e expansão da consciência negra, contra o racismo em todas as esferas sociais, em especial junto à academia, visando desconstruir a educação eurocêntrica brasileira, em favor da inclusão de negros neste espaço.

Para Munanga (2001), as ações afirmativas de viés étnico-racial focam em grupos discriminados e excluídos, devido às práticas de racismo, para procurar oferecer um tratamento diferenciado e compensatório por desvantagens experienciadas, em espaços educacionais, da saúde, do lazer, no mercado de trabalho, por exemplo, de onde se originaram as expressões “equal opportunity policies”¹³, ação afirmativa, ação positiva, discriminação positiva ou políticas compensatórias, para oportunizar aos negros as “chances de participar da dinâmica da mobilidade social crescente” (p. 32).

Diante do exposto, Munanga concluiu que

a cota é apenas um instrumento e uma medida emergencial enquanto se buscam outros caminhos. Se o Brasil, na sua genialidade racista, encontrar alternativas que não passam pelas cotas para não cometer injustiça contra brancos pobres – o que é uma crítica sensata – ótimo! Mas dizer simplesmente que implantar cotas é uma injustiça, sem propor outras alternativas a curto, médio e longo prazo, é uma maneira de fugir de uma questão vital para mais de 70 milhões de brasileiros de ascendência

¹ Políticas de igualdade de oportunidade (tradução da autora)

africana e para o próprio futuro do Brasil. É uma maneira de reiterar o mito da democracia racial, embora este esteja desmistificado. (MUNANGA, 2001, p. 42).

Podemos citar, como uma das conquistas originadas das lutas dos movimentos negros no Brasil, a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial que, após 10 anos de luta, foi aprovado e adquiriu forma, por meio da Lei 12.288/2010. No que pertine, especificamente, às ações afirmativas, o estatuto prevê a possibilidade de adoção das mesmas em vários espaços sociais, quando em seu art. 15 afirma que *O poder público adotará programas de ação afirmativa, sem, entretanto, fazer menção às cotas*. O Projeto de Lei do Estatuto previa que, pelo menos, 20% dos postos de trabalho e das vagas nas universidades públicas fossem destinadas à população negra. O texto buscava minimizar a discriminação no trabalho e promover a igualdade de oportunidade para negros.

Leis ou intervenções políticas que compreendam ações do Estado, voltadas para determinados grupos específicos os quais, historicamente são colocados em desvantagem, quando acompanhadas de políticas universalistas, podem ser extremamente úteis para reduzir os altos índices de desigualdades existentes entre esses grupos, como por exemplo, entre brancos e Afro-brasileiros. Elas podem concorrer, como o apontam os resultados de suas aplicações em outros países, para equiparar ambos os grupos na raia de competição por bens materiais e simbólicos em momentos específicos. (SISS, 2003, p. 78).

Neste sentido, concordamos com Joaquim Benedito Barbosa Gomes quando postula que as ações afirmativas têm como objetivo buscar “transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, visando a tirar do imaginário coletivo a idéia de supremacia racial *versus* subordinação racial. (GOMES, 2001, p. 6).

Na administração pública brasileira, as ações afirmativas somente foram implementadas a partir da Lei 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Vale evidenciar que esta pesquisa foi desenvolvida dentro de uma abordagem qualitativa em conformidade com Chizzotti (1998), que parte do pressuposto que nem

o objeto e nem o observador são imparciais, inertes, mas impregnados de sentidos, de relações, que sujeitos concretos criam a partir de suas ações.

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos atribuindo-lhes um significado (CHIZZOTTI, 1998, p. 79).

Pelo exposto, entendemos que a abordagem qualitativa se enquadra à presente investigação, tanto objetiva quanto subjetivamente, na medida em que é possível nos aprofundarmos na interpretação das ações e relações humanas, muito embora compreendamos que os dados tanto qualitativos quanto quantitativos não se opõem, como proposto por Minayo (2001).

IMPLANTAÇÃO DAS COTAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DA UFRRJ: PRIMEIRO EDITAL POSTERIOR À LEI 12.990/2014

Insta esclarecer que ao nos referirmos ao termo negros, incluímos neste grupo tanto pretos quanto pardos sob a perspectiva de Santos S. (2002), o qual assevera que ambos podem ser agregados a uma mesma categoria analítica, pois a diferença entre os dois, no que se refere ao não reconhecimento de direitos é tão ínfima, que agrupá-los não representa alterações estatísticas significativas. Ainda segundo o autor, em termos de direitos sociais alcançados ou situações de enfrentamento ao racismo ostensivo ou velado, principalmente se colocados frente ao grupo racial branco, não há desvio de resultado considerável “uma vez que o racismo no Brasil não faz distinção significativa entre pretos e pardos, como se imagina no senso comum”. (SANTOS S., 2002, p. 13).

Por oportuno, destacamos que o grupo racial negro, no contexto social de discriminação, é considerado o estranho, o outro, aquele que “devia ser anulado, apagado, sem qualquer referência à diversidade, ao diferente” (SKLIAR, 2003, p. 27).

Anteriormente à edição da Lei 12.990/2014, ocorreram alguns debates na UFRRJ acerca da implantação de políticas de cotas étnico-raciais nessa universidade,

uma vez que o estado do Rio de Janeiro passou a adotar o sistema de ações compensatórias a partir de 2011, sem que se chegasse a um consenso. Muitos que se diziam contra a implantação de tais políticas seguiam autores como Maggie e Fry (2004) os quais inferem que se invista no melhoramento da educação em todo o país e, em especial, nas áreas pobres, de maioria de negros, ao contrário de se investir em políticas de ações afirmativas étnico-racialmente orientadas.

Para levantamento de dados, no primeiro momento, foram aplicadas entrevistas abertas com alguns servidores que trabalham diretamente com a organização e aplicação do concurso público, bem como outros que executam atividades junto ao setor de admissão de pessoal. Este tipo de entrevista, que se trata de uma técnica de pesquisa qualitativa, foi escolhido visando-se obter respostas espontâneas, geradas a partir da interação entre entrevistado e entrevistador. Buscou-se deixar os entrevistados falarem informalmente, porém mantendo-se o foco por parte do pesquisador pois, segundo Gil (1999, p. 119) a entrevista aberta “se distingue da simples conversação porque tem como objetivo básico a coleta de dados”.

O objetivo dessas entrevistas foi procurar compreender as especificidades do cenário institucional de implantação das cotas em concurso público no âmbito da UFRRJ.

Após a promulgação da Lei 12.990/2014 e sua vigência, pela primeira vez, a UFRRJ lançou um edital com previsão de reserva de vagas para negros.

Segundo o Presidente da Comissão Organizadora do concurso público, no que diz respeito a cotas, a primeira dificuldade encontrada pelos integrantes foi a elaboração do edital e o texto relacionado à Lei 12.990/2014. Optou-se por seguir estritamente o texto legal, para que não houvesse divergências de interpretação. Outro debate relevante foi concernente à autodeclaração, pois, àquela época foram detectados e divulgados na mídia vários casos de autodeclarações étnico-raciais fraudulentas, que resultaram em denúncias, em especial, junto à Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

A Pró-Reitoria de Assuntos Administrativos da UFRRJ, preocupada com a legitimidade do processo de reserva de vagas raciais nos concursos públicos para provimento de cargos técnico-administrativos, nomeou uma Comissão de Cotas para

o concurso público que atuaria na averiguação dos candidatos autodeclarados negros, muito embora não houvesse previsão editalícia inequívoca quanto à eliminação do concurso daqueles que não correspondessem, fenotipicamente, ao grupo racial negro.

Vale ressaltar que na época deste concurso, edital 43/2015, estava em vigor somente a Lei 12.990/2014, cujo artigo segundo estabelece:

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo único. 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).

Como pode ser observado o caput prevê a autodeclaração e o parágrafo a hipótese de constatação falsa, sem, contudo, esclarecer meios para se chegar à conclusão de que o candidato tivesse, porventura, agido por meio de falsidade. Este fato fragilizava imensamente a Comissão de Cotas que, embora “entrevistasse” os candidatos não chegou a propor procedimento administrativo contra nenhum dos autodeclarados.

Assim, todas as vezes que havia a chamada de um candidato que havia se autodeclarado negro, os integrantes da Comissão de Cotas compareciam para averiguação. A referida Comissão era formada por dois docentes doutores, pesquisadores de relações étnico-raciais e uma servidora técnica-administrativa, mestre e também pesquisadora na área. Os três componentes eram membros do Laboratório de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (LEAFRO/Neabi da UFRRJ), do Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-Raciais (Gpesurer) e do Observatório das Políticas de Ação Afirmativa da Região Sudeste (OPAAS).

À guisa de esclarecimentos, o OPAAS compreende um conjunto articulado de projetos e outras ações de caráter multidisciplinar integrando atividades de pesquisa, de ensino e de extensão, voltadas para a identificação, comparação e análise da implantação de políticas de democratização de acesso e de permanência no ensino superior. Os pesquisadores desenvolvem suas atividades interessados, ainda, em identificar, analisar e comparar os investimentos, recursos mobilizados, custos e

impactos institucionais advindos da implantação dessas políticas, bem como suas avaliações, dando respostas efetivas a essa que é uma das questões mais atuais e importantes da educação superior brasileira.

IMPLANTAÇÃO DAS COTAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DA UFRRJ: OS EDITAIS SUBSEQUENTES

Trazemos algumas considerações acerca dos candidatos que se autodeclararam negros no edital 43/2015/UFRRJ, o qual previu a oferta de cargos para os três níveis de formação: superior, médio e fundamental.

O edital previu vagas para três cargos de nível superior, com oferta de 01 vaga para cada em deles. Para Engenheiro Florestal, foram recebidas 84 inscrições, 11 para Médico do Trabalho e 59 para Médico Veterinário, sendo que todas foram para a ampla concorrência, nenhuma delas foi para cotas raciais.

O sentimento de integrar uma comunidade étnico-racial encontra arrimo na crença subjetiva do pertencimento a um determinado grupo, conforme Weber (1982) e Siss (2003). Ademais, este sentimento de pertença remete ao demonstrado também por Anderson (2008) o qual concebe a formação de comunidades imaginadas, que podem ser originadas do vínculo emocional das pessoas e suas representações coletivas, ou seja, uma cristalização do sentimento de pertencimento, que podem ser explicadas, por exemplo, por meio de laços naturais que unem as pessoas, como a cor da pele, o sexo, o parentesco e a época do nascimento.

Portanto, a autodeclaração racial enseja uma interpretação que vai além da constatação de que apenas traços culturais. Costumes e comportamentos delineiam as identidades negras, ou seja, ela deve ser identificada também considerando-se aspectos sociais, políticos e históricos de uma sociedade e o quanto esta última é influenciada pelo racismo institucionalizado.

Reconhecer-se numa identidade supõe, portanto, responder afirmativamente a uma interpelação e estabelecer um sentido de pertencimento a um grupo social de referência. Nesse processo, nada é simples ou estável, pois essas múltiplas identidades podem cobrar, ao mesmo tempo, lealdades distintas, divergentes ou, até, contraditórias. [...] Construir uma identidade negra positiva em uma sociedade que, historicamente, ensina aos negros, desde muito cedo, que para ser aceito é preciso negar-se a si mesmo é um desafio enfrentado pelos negros e pelas negras brasileiros(as). (GOMES, 2005, p. 43)

Por outro lado, esse dado referente à ausência de candidatos para a reserva de vagas para negros, nos concursos de nível superior do edital 43/2015, pode ainda expressar a participação inferior de pretos e pardos nos cursos de nível superior, em relação a brancos. Segundo dados do IBGE, divulgados em 13/11/2019², a partir de 2018, no Brasil, os pretos e/ou pardos passaram a refletir 50,3% dos estudantes de ensino superior da rede pública. Entretanto, como este grupo forma a maioria da população, (55,8%), permaneceram sub-representados.

Ademais, considerando os negros de 18 a 24 anos que estudavam, o percentual presente no ensino superior aumentou de 50,5%, em 2016, para 55,6%, em 2018, embora ainda tenha ficado abaixo do percentual de brancos da mesma faixa etária (78,8%).

Demonstramos abaixo o ranking do percentual de negros em 40 carreiras de nível superior em 2019:

Quadro 1 - Percentual de negros nos cursos de nível superior

Curso	Percentual
Serviço Social	50
Enfermagem	41
Pedagogia	40
Fisioterapia	38
Farmácia	37
Educação Física	37
Biomedicina	36
Geografia	35
Turismo	35
Nutrição	33
Ciências Contábeis	33
Letras	31
História	30
Física	30
Filosofia	30
Biologia	30
Química	29
Matemática	28
Medicina	27
Relações Internacionais	26
Agronomia	26
Computação	25

² Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>. Acesso em 1 out 2021.

Psicologia	24
Administração	23
Direito	23
Medicina Veterinária	23
Engenharia Civil	22
Design e Artes Gráficas	22
Engenharia Elétrica	22
Arquitetura e Urbanismo	21
Engenharia Ambiental	21
Engenharia de Controle e	21
Economia	20
Odontologia	20
Engenharia de Produção	19
Engenharia Química	18
Engenharia Mecânica	18
Moda	17
Propaganda e Marketing	12
Comunicação	4

Fonte: Censo da Educação Superior / INEP; RUF³

Consideramos relevante apresentar um quadro de classificação do resultado deste mesmo concurso público, edital 43/2015, para o cargo de Assistente em Administração, que tem como exigência o nível médio completo, com a qual podemos fazer um diagnóstico comparativo entre o resultado da listagem de reserva de vagas para negros com as respectivas colocações na listagem de ampla concorrência.

Quadro 2 - Comparativo entre o resultado final de cotas e colocações na listagem geral – Cotas X Ampla concorrência

RESULTADO FINAL DA RESERVA DEVAGAS PELA LEI 12.990/2014
1º CLASSIFICADO (2º ampla concorrência)
2º CLASSIFICADO (3º ampla concorrência)
3º CLASSIFICADO (4º ampla concorrência)
4º CLASSIFICADO (5º ampla concorrência)
5º CLASSIFICADO (10º ampla concorrência)
6º CLASSIFICADO (13º ampla concorrência)
7º CLASSIFICADO (16º ampla concorrência)
8º CLASSIFICADO (18º ampla concorrência)

³ Disponível em Presença de negros avança pouco em cursos de ponta das universidades - 01/07/2019

- Educação - Folha (uol.com.br) Acesso em 2 out 2021.

9º CLASSIFICADO (19º ampla concorrência)
10º CLASSIFICADO (23º ampla concorrência)
11º CLASSIFICADO (27º ampla concorrência)
12º CLASSIFICADO (36º ampla concorrência)
13º CLASSIFICADO (40º ampla concorrência)
14º CLASSIFICADO (45º ampla concorrência)
15º CLASSIFICADO (47º ampla concorrência)
16º CLASSIFICADO (55º ampla concorrência)
17º CLASSIFICADO (61º ampla concorrência)
18º CLASSIFICADO (62º ampla concorrência)
19º CLASSIFICADO (71º ampla concorrência)
20º CLASSIFICADO (77º ampla concorrência)

Fonte: UFRRJ/Relação de candidatos classificados e nomeados (Assistente em Administração) – Edital63/2015⁴

Inscreveram-se neste certame 2.558 (dois mil, quinhentos e cinquenta e oito) candidatos, para o cargo de Assistente em Administração, *campus* de Seropédica, sendo aprovados 902 (novecentos e dois). Ao realizarmos um estudo com os vinte primeiros classificados na listagem de cotas, apresentados no Quadro 2, percebemos que todos ficaram entre os 8,54% (oito vírgula cinquenta e quatro por cento) primeiros colocados da listagem geral.

De acordo com informações de componentes da Comissão Organizadora, o concurso em tela teve validade de dois anos prorrogado por igual período. Observando-se que, com o concurso homologado em setembro/2015, válido até setembro/2019, foram convocados 77 candidatos da ampla concorrência e 18 (dezoito) da listagem de cotistas, o que equivale a, aproximadamente, 23% das vagas.

Assim, dentre os 902 candidatos aprovados, 200 se autodeclararam negros e constaram em ambas as listagens, a da ampla concorrência e a da Lei 12.990/2014. Frise-se que este concurso foi proposto antes da publicação da Orientação Normativa 03/2016, portanto, não houve atuação da comissão de verificação de veracidade da autodeclaração étnico-racial.

Todos os concursos ofertados pelos editais de 2015 foram realizados antes da Orientação Normativa 03, publicada em 02 de agosto de 2016, que regulamentou a

⁴ Disponível em TAEs NOMEADOS ASS EM ADM-432015.pdf (ufrj.br). Acesso em 29 set 2021.

comissão de verificação de veracidade das autodeclarações prestadas por candidatos às vagas reservadas para as pessoas negras, considerando o fenótipo como critério exclusivo.

Uma ocorrência significativa, levantada pelas entrevistas, refere-se a um candidato que foi aprovado e classificado com boa colocação em ambas as listagens, tanto ampla concorrência como cotas. Ao ser convocado, primeiramente pelas cotas, foi avisado que haveria uma entrevista com a Comissão, com data e hora marcada. Instalada a comissão, o candidato foi esperado por uma hora, sem que aparecesse. Finalmente, o candidato apareceu no dia seguinte, conversou com a equipe da admissão e disse que queria aguardar ser nomeado pela listagem geral. Esse candidato tinha poucas características fenotípicas do grupo racial negro.

Diante do exposto, provavelmente, este candidato estava agindo de forma dolosa e fraudulenta. Em audiência pública realizada em novembro/2015 pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) para debater a aplicação da Lei 12.990/2014 e as formas de fiscalização da autodeclaração étnico-racial, dos candidatos às cotas para negros, o Procurador do Estado do Rio de Janeiro, Dr. Augusto Henrique Werneck Martins, esclareceu que o candidato que comete fraude ao se declarar negro, não o sendo, comete o crime de falsidade ideológica, tipificado no Código Penal, Decreto-Lei nº 2.848/1940. Werneck Martins complementou destacando que “a fraude é fruto da elite brasileira, um comportamento que é movido pela ideia de que no Brasil, os brancos têm mais direitos que negros. Tanto que podem até se afirmar negros”⁵⁷.

Outro fator bem interessante, apurado junto à equipe de admissão dos candidatos, refere-se a um depoimento de uma servidora que identificou um comportamento de inferioridade nas atitudes de um dos concursados admitidos pelas cotas. Aos olhos da servidora que o recebeu, parecia que a pessoa estava com vergonha de ter sido admitido pelo sistema de cotas. Esta idiosincrasia pode ter sua origem nos estereótipos que conduzem à autorrejeição, à baixa autoestima e a uma procura de valores considerados universais, segundo Silva (2005).

Ainda sobre o constrangimento demonstrado pelo candidato acima, trazemos dados referentes ao edital 102/2015/UFRRJ para análise. Este certame ofereceu cargos

⁵ Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=ShjXJPBLTRM>. Acesso em 21 jan 2018.

para os três níveis de formação, superior, médio e fundamental completo. O quadro 3 apresenta dados referentes aos quantitativos de candidatos inscritos, faltosos ou eliminados e aprovados, por modalidade, quer seja, ampla concorrência ou reserva de vagas para negros, para um cargo de nível superior.

Quadro 3 - Demonstrativo de inscritos, faltosos e aprovados - Edital 102/2015

Cargo	Inscritos Ampla concorrência	Inscritos Cotas	Faltosos/ Eliminados Ampla concorrência	Faltosos/ Eliminados Cotas	Aprovados Geral	Aprovados Cotas
Analista de Tecnologia da Informação	52	10	35	8	17	2

Fonte: www.ufrrj.br/concursos/resultadofinal1022015.html

Ao analisarmos o quadro 3, percebemos que do total de candidatos inscritos para o cargo de Analista de Tecnologia da Informação, somente 20% se autodeclararam negros.

Em que pese não conhecermos os fenótipos de todos os candidatos inscritos, a inexpressiva quantidade de negros autodeclarados pode ser um indício da teoria da dupla consciência (*double consciousness*) de W. E. B. Du Bois (1961), a qual concebe que os negros vivem uma certa dualidade, dividindo-se entre as afirmações de particularidade racial e o apelo aos universais modernos que transcendem a raça, que acabam por provocar uma redefinição do sentimento de pertença. Du Bois descreve o impacto negativo que o racismo tem sobre a subjetividade, identidade e dignidade do afro-americano que vê a si mesmo e o mundo pelos olhos do outro. Este dualismo, enquanto dicotomia cultural, implica um conflito psicológico para os negros que dilaceram a si próprios como resultado da internalização da imagem do outro (simultaneamente rejeitado e desejado) construído pelo discurso hegemônico dominante. Segundo Silva (2005), tem-se que os brancos são a representação de humanidade, na qual ser branco é o *normal* e o que não se enquadra a este estereótipo é exótico. O conceito está ligado ao mito da democracia racial e à ideologia do branqueamento, que atribui uma característica de inferioridade ao grupo racial negro.

Ao ser publicada a Orientação Normativa 03/2016, alguns meios midiáticos, bem como representantes da academia, como por exemplo, Maggie (2016), contrários a este tipo de identificação, reavivaram as alegações de que seria instituída, no Brasil, uma espécie de *Tribunal Racial*⁶, expressão utilizada para rotular a política de cotas étnico-raciais, para a seleção de estudantes da UNB, em 2002.

O edital 74/2016/UFRRJ foi o primeiro realizado após a edição da Orientação Normativa 03/2016. Portanto, foi o primeiro a realizar o procedimento verificação de veracidade da autodeclaração prestada pelos candidatos, sob a égide da O.N. em momento anterior à homologação do concurso.

Com relação aos acontecimentos relevantes deste certame, optamos por analisar alguns relatos concedidos pelos membros da comissão de verificação de veracidade, bem como as respostas dos candidatos concedidas durante as entrevistas, às quais tivemos acesso aos áudios.

Para esta etapa da avaliação, mantivemos o instrumento da entrevista aberta como técnica de coleta de dados junto aos integrantes da Comissão de Heteroidentificação bem como optamos pela técnica da análise do discurso, segundo Orlandi (2009), a qual considera que todo discurso emerge em condições que consideram o contexto sócio-histórico-ideológico, os quais caracterizam as circunstâncias de enunciação, que acarretam processos de individuação e homogeneização dos indivíduos, segundo um imaginário que os afeta em suas posições políticas. Neste sentido, recorreremos à memória discursiva e ao interdiscurso, como elementos de análise do discurso, na perspectiva que Orlandi os concebe.

A memória, por sua vez, tem suas características, quando pensada em relação ao discurso. E, nessa perspectiva, ela é tratada como interdiscurso. Este é definido como aquilo que fala antes, em outro lugar, independentemente. Ou seja, é o que chamamos memória discursiva: o saber discursivo que torna possível todo o dizer e que retorna sob a forma do pré-construído, o já-dito que está na base do dizível, sustentando cada tomada da palavra. O interdiscurso disponibiliza dizeres que afetam o modo como o sujeito significa em uma situação discursiva dada. (Orlandi, 2009, p.31)

⁶ Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf> Acesso em 24 jan 2018.

De acordo com os relatos dos membros da comissão, foram destacados dois episódios distintos, em particular. O primeiro deles se refere a um candidato, o qual denominamos de Entrevistado 1, que foi questionado, assim como todos os demais candidatos, acerca da Lei 12.990/2014, a razão pela sua autodeclaração e do que significava ser negro.

Comissão: Conhece a Lei 12990/2014?

Entrevistado 1: Hum... (se mostra reticente)

Comissão: Por que optou pelo sistema de cotas?

Entrevistado 1: Porque eu sou pardo e meu pai é negro.

Comissão: O que você considera ser negro?

Entrevistado 1: É uma pessoa afrodescendente.

Geralmente, assim, eu acho que as pessoas sofrem bastante preconceito, tem menos oportunidade, acho complicado, eu sofri bastante preconceito no decorrer da minha vida acadêmica, na minha vida na escola também. Eu acho sim que as pessoas têm menos oportunidades.

A autodeclaração deste candidato foi deferida pelos três membros da comissão, pois ele, sem dúvida, correspondia ao fenótipo.

Após a conclusão dos trabalhos da parte da manhã, os integrantes da comissão saíram juntos para almoçar e ao chegar na saída do prédio, foram interpelados pela mãe do Entrevistado 1. A senhora, que possuía o fenótipo correspondente ao grupo racial branco, se dirigiu de maneira agressiva à comissão, questionando o porquê de terem sido feitas aquelas perguntas para seu filho, além de afirmar, repetidamente, que o genitor do candidato era negro e que o filho dela havia se sentido constrangido em responder aos questionamentos. Polidamente, os membros da comissão tentaram explicar para a senhora que as perguntas dirigidas a seu filho eram exatamente as mesmas para todos os candidatos.

Os membros da comissão seguiram se questionando a razão do constrangimento do Entrevistado 1 e de sua mãe e levantaram a hipótese de a família não possuir um sentimento definido de pertencimento racial a determinado grupo. Este comportamento nos remete a Ware (2004), que relata uma viagem que fez a Joanesburgo, África do Sul, onde estava sendo realizado um festival de cinema, em que havia uma exibição de filmes norte-americanos em sessão intitulada — O que torna você negro? Embora tenha sentido determinada aversão a este título, em um primeiro momento, a autora admite que o mesmo sugere que *as identidades raciais são socialmente*

construídas, e não simplesmente herdadas por algum processo natural (WARE, 2004, p. 13). Neste viés, para Pace (2015), a autodeclaração a determinado grupo enseja uma interpretação que vai além da constatação de que apenas traços culturais, costumes e comportamentos delineiam as identidades negras, ou seja, ela deve ser identificada também considerando-se aspectos sociais, culturais, políticos e históricos de uma sociedade e o quanto esta última é influenciada pelo racismo institucionalizado. (PACE, 2015, p. 108)

O segundo episódio surpreendente, que foi experimentado pelos integrantes da comissão, refere-se a um candidato que não possuía o fenótipo correspondente ao grupo racial negro, a quem denominamos de Entrevistado 2.

Comissão: Conhece a Lei 12.990/2014?

Entrevistado 2: Pouco.

Comissão: Por que optou pelo sistema de cotas?

Entrevistado 2: Me sinto negro. Porque é uma lei federal que nos permite ingressar e também ajuda um pouquinho pra gente ser concursado. (sic)

Comissão: O que você considera ser negro?

Entrevistado 2: Pra mim é um ser humano, criado por Deus, a diferença é a cor, um é branco, o outro é preto.

Pra mim negro é sinônimo de preto, pra mim é a cor. (sic)

Conforme podemos perceber as respostas do Entrevistado 2 foram bem evasivas, o que levou a comissão, no primeiro momento, a supor que, por ser um procedimento que estava em fase de institucionalização, não fosse levado a sério pelo candidato ou, ainda, que ele achasse que existisse a resposta certa ou a errada, para as perguntas.

Durante o intervalo para almoço, quando os integrantes da comissão estavam em um restaurante do *campus*, este candidato chegou acompanhado de uma autoridade da universidade. Esta pessoa fez questão de se fazer visível e cumprimentar os membros da comissão, antes de se sentar em mesa próxima. Os cumprimentos foram renovados ao terminarem a refeição e se levantarem para se retirar.

Esta atitude foi entendida pelos integrantes da comissão como uma demonstração de que o candidato era possuidor de um capital social, que na conceituação de Bourdieu (2005), está intimamente ligado à vinculação de um grupo,

dotados de crenças e valores comuns, que podem ser facilmente detectados, unidos por encadeamentos permanentes e úteis aos interesses que ligam os indivíduos.

O capital social é o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros ou por eles mesmos), mas também são unidos por ligações permanentes e úteis (BOURDIEU, 2005, p. 67).

O concurso seguinte, proposto no ano de 2018, contou com a Comissão de Heteroidentificação, de acordo com a Portaria 4 de 06 de abril de 2018, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), que revogou a Orientação Normativa 03/2016 e regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

Deve-se salientar que a edição da Portaria Normativa 04/2018 do MPDG se deu em conformidade com o reconhecimento da legitimidade das comissões pelo Supremo Tribunal Federal, após julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC 41/2018.

A ADC 41 teve o Ministro Luis Roberto Barroso como Relator e postulou a constitucionalidade da Lei 12.990/2014. Ressalte-se que o cenário jurídico que antecedeu a ADC continha jurisprudências diversas e contraditórias, acerca da validade e da constitucionalidade da reserva de vagas para negros nos concursos públicos. A peça exordial apontava a controvérsia das decisões sobre os julgamentos que consideravam a política de cotas para negros nos certames violava preceitos constitucionais como o direito à igualdade (CF/1998, art. 37, *caput*), o princípio do concurso público (CF/1998, art. 37, II) e o princípio da proporcionalidade.

No que concerne à suposta violação aos princípios constitucionais, o Ministro Barroso (2017) apontou em seu voto que não se verifica ofensa a esses preceitos, haja vista que é exigido ao candidato lograr aprovação no certame, alcançando a pontuação mínima necessária. Desta forma o candidato, assim como aqueles que concorrem às

vagas de ampla concorrência, deve preencher todos os requisitos legais para exercer o *munus* do cargo de forma eficiente.

Acrescenta Barroso que o interesse coletivo é a premissa tutelada pelo concurso e pela reserva das vagas, na medida em que mais candidatos negros podem ser integrados ao serviço público, considerando-se, ainda, que a política terá caráter transitório, que se destina a vigorar por 10 anos.

Os Ministros do STF rechaçaram todos os argumentos contrários à adoção de cotas para negros nos concursos públicos, decidindo, por unanimidade, pela constitucionalidade da Lei 12.990/2014. Nesta senda, também se manifestaram favoráveis à adoção da heteroidentificação, subsidiariamente à autoidentificação, como mecanismo de intimidação às tentativas de fraudes. Para ilustrar a importância do voto do relator na ADC 41, destacamos:

[...]tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, são compatíveis com a Constituição, desde que observem alguns critérios e jamais deixem de respeitar a dignidade dos candidatos. (Ministro Luiz Roberto Barroso)⁷

Os primeiros membros das comissões de heteroidentificação da UFRRJ, foram capacitados na própria instituição, por meio de Seminário realizado pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR, que enviou uma especialista para a condução dos trabalhos. Durante os três dias da capacitação, realizada em dezembro de 2017, os “candidatos” e membros das comissões imergiram na temática que envolve as relações étnico-raciais, bem como realizaram simulações envolvendo a entrevista de pessoas com diferentes fenótipos.

Atualmente, a UFRRJ está promovendo cursos de capacitação interna com carga horária de 20h para servidores e alunos da pós-graduação se habilitarem a atuar como heteroidentificadores.

Retomando a análise das falas de candidatos junto às entrevistas com as comissões de heteroidentificação, após 2018, destacamos duas pessoas que se autodeclararam negras e foram indeferidas:

⁷ (ADC 41/DF, Min. Luiz Roberto Barroso, julgamento em 20-4-2018, DJE de 07-05-2018)

Comissão: Como você se autodeclara?

Entrevistado 3: Pardo.

Comissão: Que características fenotípicas visíveis em você confirmam sua autodeclaração?

Entrevistado 3: Me sinto pardo, porque participo de movimentos negros e movimentos dos sem terra.

Comissão: Como você se autodeclara?

Entrevistado 4: Pardo.

Comissão: Que características fenotípicas visíveis em você confirmam sua autodeclaração?

Entrevistado 4: A vida toda morei em favela. Lá todo mundo é igual, tem os mesmos problemas e sofre do mesmo jeito. Não tem preto nem branco.

Pode-se perceber nas falas de ambos os candidatos os preceitos de Stuart Hall (2006) que analisa o sujeito fragmentado, contemporâneo e sua identificação cultural a determinado grupo, destacando que esse processo faz parte de nossa natureza essencial, independentemente de nossos genes. Para o autor, *a etnia é um termo que utilizamos para nos referirmos às características culturais - língua, religião, costume, tradições, sentimento de "lugar" - que são compartilhados por um povo.* (HALL, 2006, p. 62). Por isso, prossegue considerando que as nações modernas são todas híbridas culturais e, portanto, torna-se mais difícil unificar a identidade nacional em torno da ideia de raça. No mesmo sentido, Weber (1982), define etnia como grupos sociais com tradições, cultura, língua e símbolos comuns constroem sua subjetividade, que lhes permite uma autoidentificação, bem como serem identificados por grupos diversos como membros daquele grupo social em particular, o que prescinde que haja entre eles relação de consanguinidade.

Esses entrevistados, sem o perceber, têm uma necessidade do estabelecimento de fronteiras étnicas, uma cumplicidade, um compartilhamento de ideais, uma aceitação pelo outro e seu modo de enxergar a vida, que ao interagir criam uma congruência de códigos e valores, (BARTH, 1969, in POUTIGNAT, 1998, p. 196). Essa simetria envolve grupos sociais étnicos com tradições, cultura, língua e símbolos comuns que constroem sua subjetividade permitindo uma autoidentificação, bem como serem identificados por outros grupos étnicos, independentemente de uma consanguinidade, conforme Weber (1982) e Siss (2003).

Outro fator interessante acerca do edital de 30/2018/UFRRJ, refere-se às inscrições para a reserva de vagas para negros. Foram oferecidas vagas para os cargos de Arquiteto e Urbanista, Arquivista e Técnico Desportivo, os quais tiveram 121, 79 e 134 candidatos inscritos, respectivamente. Destes três cargos, somente inscreveram-se para as cotas, 2 candidatos para Arquiteto e Urbanista, 6 para Arquivista e nenhum inscrito para Técnico Desportivo.

Quadro 4 – Demonstrativo de inscritos, faltosos e aprovados – Edital 30/2018/UFRRJ

Cargo	Inscritos Ampla concorrência	Inscritos Cotas	Faltosos/ Eliminados Ampla concorrência	Faltosos/ Eliminados Cotas	Aprovados Geral	Aprovados Cotas
Arquiteto e Urbanista	121	2	42	0	17	2
Arquivista	79	6	34	0	45	6
Técnico Desportivo	134	0	75	0	59	0

Fonte: [Concursos UFRRJ](#).

O quadro 4 reforça a informação contida no quadro 1 acerca da representatividade de negros em 40 carreiras, no qual o curso de Arquitetura e Urbanismo, por exemplo, conta somente com 21% de negros. O cargo de Técnico Desportivo requer formação em Educação Física, e que, segundo quadro 1, retrata 37% de estudantes negros, não teve nenhuma inscrição para cotas raciais. Por outro lado, o cargo de Arquivista que não figurou da pesquisa do IBGE, teve em torno de 7,5% de inscritos para cotas, que significaram 13,5% dos aprovados para a ampla concorrência.

Para concluir esta parte referente à implantação das comissões de heteroidentificação na UFRRJ, destacamos que os integrantes são remunerados via Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso – GECC, utilizando-se para pagamento os valores contido na Tabela de Percentuais Máximos da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal, no âmbito das instituições federais de ensino, que atualmente está definido pela Portaria 24.839, de 09/12/2020, do Ministério da Economia.

Ao analisarmos os candidatos aos concursos para provimento de cargos de magistério superior, percebemos que a quantidade de candidatos autodeclarados negros, que foram aprovados, é ínfima.

No que concerne ao magistério superior, a partir do ano de 2019 detectamos um acréscimo no número de candidatos negros que assim se autodeclararam. Apresentaremos aqui os dados que consideramos parciais, haja vista que a grande maioria dos concursos ainda não foram concluídos, em virtude do estado de pandemia causado pelo novo coronavírus, desde o início de 2020, que, por questões de saúde, impediu a realização das provas presenciais. Em outubro/2021, a UFRRJ providenciou Deliberação, aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, para a realização dos certames, respeitando protocolos com regras sanitárias a serem seguidas.

O quadro a seguir compara o total de candidatos inscritos com o número de autodeclarados negros.

Quadro 5 - Total de candidatos inscritos X autodeclarados negros

Edital	Área	Total de inscritos	Autodeclarados negros
61/2019	Conforto Ambiental	6	0
61/2019	Estruturas	7	0
61/2019	Expressão Gráfica	81	4
61/2019	Forragicultura	23	0
61/2019	Gestão de Pessoas	13	0
69/2019	Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade	30	2
69/2019	Fundamentos da Educação Física/Aprendizagem Motora, Ética Profissional da Educação Física, Psicomotricidade	28	1
69/2019	Temas e Abordagens Contemporâneas	44	1
69/2019	Pedagogia da Alternância	19	3
93/2019	Alimentação e Nutrição de Cães e Gatos	5	0
93/2019	Clínica Médica	16	1
93/2019	Virologia Veterinária	7	0
96/2019	Estatística	10	0

96/2019	Teoria Econômica com Ênfase em Economia Brasileira	44	1
102/2019	Administração Geral e Gestão da Qualidade	11	1
102/2019	Caprinocultura	15	0
102/2019	Didática Geral	29	3
102/2019	Direito/Legislação Social/Legislação Turística/Instituições de Direito	103	7
102/2019	Estruturas e Materiais	7	0
102/2019	Filosofia e Educação	7	0
102/2019	Matemática	26	1
102/2019	Política Externa Brasileira e Teoria das Relações Internacionais	55	2
102/2019	Tecnologia da Construção	3	0
103/2019	Físico-Química e Química Geral	22	1
10/2020	Fitopatologia	28	1
10/2020	Marketing	39	3
10/2020	Química Analítica	69	3
10/2020	Planejamento e Gestão na Produção Animal	13	0
10/2020	Segurança Internacional, Estudos Estratégicos, Defesa e Teoria das Relações Internacionais	46	6

Fonte: Página de concursos da UFRRJ⁸

Conforme podemos constatar, o quadro 5 também dialoga com o quadro 1, que demonstra o percentual de negros em 40 carreiras de nível superior no ano de 2019. Se analisarmos, por exemplo, algumas áreas conexas à Medicina Veterinária, quer sejam, Alimentação e Nutrição de Cães e Gatos, Virologia Veterinária, Clínica Médica, as três juntas tiveram 28 candidatos e somente 1 se autodeclarou negro, o que vai ao encontro da representatividade racial no curso de Medicina Veterinária no quadro 1, que apresentou somente 23% de discentes negros.

Por outro lado, a baixa adesão de candidatos autodeclarados negros nos concursos, pode ainda ser justificada por um receio de ser alvo de interesses, ideologias, valores, ou posicionamentos hegemônicos, envolvidos

⁸ Disponível em: https://servicos.ufrrj.br/concursos/?acao=concursos_andamento&tipo=2. Acesso em 10 out 2021.

nos concursos públicos, inseridos em um capital simbólico intrínseco, Bourdieu (2005), referentes à capacidade de gerar representações das práticas sociais e da sociedade, neste caso o racismo institucional que é dissimulado e legitimado, conforme Silvério (2002).

Diante deste cenário, pode ser que os candidatos desistam de se autodeclararem negros pois os sujeitos têm uma necessidade do estabelecimento de fronteiras étnicas, uma cumplicidade, um compartilhamento de ideais, uma aceitação pelo outro e seu modo de enxergar a vida, que ao interagir criam uma -congruência de códigos e valores, (BARTH, 1969, *in* POUTIGNAT, 1998, p. 196). Assim, grupos sociais étnicos com tradições, cultura, língua e símbolos comuns constroem sua subjetividade permitindo uma autoidentificação, bem como serem identificados por outros grupos étnicos, conforme Weber (1982) e Siss (2003).

Por derradeiro, com a edição da Lei 12.772/2012, a qual dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos e Carreira do Magistério Superior, para ingressar como docente efetivo nas universidades públicas, salvo em situações específicas, o candidato deve possuir o título de Doutorado. Este fato, por si só, pode ser um indicador que há um déficit de negros nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, o que poderia justificar o baixo número de candidatos autodeclarados negros.

Com relação à reserva de vagas para negros na pós-graduação, a Portaria Normativa 13/MEC/2016, dispõe sobre a indução de ações afirmativas neste segmento. Desta forma, muitas instituições de ensino federais passaram a adotar a reserva de vagas para negros na pós-graduação a partir desta Portaria.

Segundo Venturini (2019), em 2018 cerca de 25% dos programas de pós-graduação *stricto sensu* sediados por universidades públicas incluíram ações afirmativas na modalidade de reserva de vagas para negros. Ainda de acordo com a pesquisadora, basicamente, a distribuição de reserva de vagas para negros era mais proeminente nos programas relacionados às áreas de ciências humanas, com 43,5%, seguido das ciências sociais aplicadas, 33%. Por outro lado, Venturini destaca que somente 21% dos programas de pós-graduação nas áreas de saúde

destinavam vagas para negros e nas engenharias a representatividade era de apenas 20,3%.

Os percentuais apresentados no parágrafo anterior também se coadunam com os resultados presentes no quadro 1, cujas profissões consideradas mais elitizadas contém uma representatividade menor de negros.

Destacamos que a Portaria Normativa 13/MEC/2016, sofreu forte ataque em 2020, quando foi revogada pela Portaria 545/MEC de 16 de junho. Esta revogação foi acompanhada de forte pressão do movimento negro, de entidades representativas e de acadêmicos e acabou por ser tornada sem efeito 4 dias depois pela Portaria 559/MEC de 20 de junho de 2020.

Este vai e vêm normativo demonstra como a inclusão da reserva de vagas para negros nos mais altos níveis de educação formal é combatido pelo próprio Estado, o que reafirma a presença do racismo institucional na sociedade brasileira, Siss (2003), Silvério (2002) e Pace (2015).

CONSIDERAÇÕES PROVISÓRIAS

Muito embora a adoção de ações afirmativas, na modalidade de reserva de vagas para negros represente um grande passo em direção à inserção deste grupo racial no mercado de trabalho, por meio de concurso público para a administração pública federal, verificamos que ainda há muito a ser feito.

Conforme estabelece o preâmbulo da Lei 12.990/2014, existe a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas para negros, mas ela somente abrange os órgãos, as autarquias, as fundações públicas, as empresas públicas e as sociedades de economia mista controladas pela União. Em outras palavras, somente a esfera federal adere, obrigatoriamente, à lei, enquanto no âmbito estadual e municipal fica ao arbítrio das administrações locais.

O mérito da lei é inquestionável, ao se considerar os objetivos fundamentais da República, apresentados no art. 3º da Constituição Federal, no que se refere à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sem preconceitos de raça, cor, ou outras formas de discriminação. Entretanto, faz-se mister uma avaliação dos aspectos

regulamentares necessários à adoção de práticas equânimes pelas instituições, estendendo-as aos demais poderes da União e a qualquer instância.

No âmbito da UFRRJ os indeferimentos proferidos perante determinadas autodeclarações étnico-raciais têm recebido recursos administrativos. Entretanto, até a finalização do presente trabalho, os pareceres originados pelas comissões de heteroidentificação, não foram alvo de judicialização propriamente dita, mas somente foi recebido um requerimento do Ministério Público para averiguação acerca dos procedimentos adotados.

Os dados referentes aos candidatos autodeclarados negros, demonstraram que há uma sub-representação dos negros ao mesmo tempo em que existe uma super-representação de brancos, o que pode obstaculizar a implantação de políticas de ação afirmativa em favor dos primeiros, de forma mais efetiva, uma vez que a persistência da relação superioridade *versus* inferioridade, a manutenção de privilégios e do *status quo* são desejadas pelo grupo etnicamente hegemônico.

Sob a perspectiva de Bourdieu (2005), entendemos que o acesso de maior número de negros ao serviço público constitui uma representatividade simbólica, que repercute no *ethos*, por meio de importantes mudanças de padrões culturais, sociais e políticos para todo o grupo racial negro, que garante a diversidade necessária, face aos objetivos de equidade que se quer alcançar.

Configura-se uma árdua tarefa, atingir os objetivos constitucionais fundamentais em uma sociedade que sempre se representou pela ótica de uma pseudodemocracia étnico-racial e que, por isso mesmo, nega a existência de desigualdades étnico-raciais, bem como o desigual tratamento dispensado a negros. Nessa perspectiva, a intervenção do Estado brasileiro no mercado de trabalho materializado na reserva de vagas para candidatos negros em concursos públicos, tal qual expressa na Lei 12.990/2014, pode favorecer a modificação deste cenário de desigualdades, ao mesmo tempo em que contribui para a educação das relações étnico-raciais ao *objetivamente colocar na ordem do dia e ainda que de forma tardia*, a existência na sociedade brasileira de desigualdades étnico-raciais no mercado de trabalho, de seus impactos e da possibilidade de se construir e implantar medidas políticas oficiais

potentes para reduzir, significativamente, essas históricas relações étnico-raciais assimétricas.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Benedict R. *Comunidades Imaginadas: reflexões sobre a origem e a difusão do nacionalismo*. São Paulo. Companhia das Letras, 2008.

BARTH, Fredrik. *Ethnic groups and boundaries. The social organization of culture difference*. Boston. Little, Brown and Company, 1969.

BRASIL. Lei 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.
Acesso em 15 fev 2016.

BRASIL. Lei 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm Acesso em 15 fev 2016.

BRASIL. ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 3 da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão de 1 de agosto de 2016. Disponível em:
<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=54&data=02/08/2016>. Acesso em 15 ago 2016.

BRASIL. PORTARIA NORMATIVA Nº 4 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão de 1 de agosto de 2016. Disponível em:
<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/04/2018&jornal=515&pagina=43&totalArquivos=74>. Acesso em 12 abr 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC41). Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB).

Rel. Min. Luis Roberto Barroso. Brasília, DF, 20 de abril de 2018, Diário de Justiça, Brasília, DF, 7 de maio de 2018. Disponível em:
<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314272794&ext=.pdf>. Acesso em 11 jul 2018.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 2 ed - Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 1998.

BOURDIEU, Pierre. *Escritos de educação*. NOGUEIRA, M. A.(org.). Petrópolis. Vozes, 2005.

CHIZZOTTI, Antonio. *Pesquisas em ciências humanas e sociais*. São Paulo. Cortez, 1998.

DU BOIS, W. E B. *The Souls of Black Folk*. Greenwich, Conn. Fawcett Publications, 1961.

ERIKSEN, Thomas Hylland. *Ethnicity and Nationalism. Anthropological Perspectives*. London: Pluto Press 1993.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 5 ed. São Paulo. Atlas, 1999.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação Afirmativa & princípio constitucional da igualdade. O direito como instrumento de transformação social*. Rio de Janeiro. Editora Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino. *Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/03. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, Brasília. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. (Coleção Educação para Todos)*

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. Ed., Rio de Janeiro. DP&A, 2006.

IBGE - Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira - 2013.

IBGE - Agência de Notícias. *Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>. Acesso em 1 out 2021.

LOPES, Fernanda. Disponível em: <http://www.inesc.org.br/biblioteca/publicacoes/artigos/Racismo%20-%20texto%20do%20Peck.pdf> Acesso em 10 jan 2011.

MAGGIE, Yvonne; FRY, Peter. - *Cotas Raciais - Construindo um país dividido?* Econômica, Rio de Janeiro, v 6, n 1, junho 2004.

MAGGIE, Yvonne. *O debate continua não existindo: as regras que determinam a aferição da autotransclassificação racial em concursos públicos*. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/pop-arte/blog/yvonne-maggie/assunto/cotas-raciais/> Acesso em 12 dez 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. 18 ed. Petrópolis. Vozes, 2001.

MUNANGA, Kabenlege. *Políticas de ação afirmativas em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas*. Sociedade e cultura, Vol. 4, Núm. 2, julho-diciembre, 2001, p. 31- 43. Universidade Federal de Goiás - Brasil.

ORLANDI, Eni. Puccinelli. *Análise do discurso: princípios e procedimentos*. 8. ed. – Campinas, SP. Pontes Editores, 2009.

PACE, Angela Ferreira. *Afro-brasileiros e racismo institucional: o Papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos*. Seropédica, RJ. Ed. Da UFRRJ, 2015.

POUTIGNAT Philippe. & STREIFF-FENART Jocelyne. *Teorias da etnicidade. Seguidade de grupos étnicos e suas fronteiras*. São Paulo. Fundação Editora da UNESP, 1998.

SANTOS, Sales Augusto dos. *Ação Afirmativa ou a Utopia Possível: O Perfil dos Professores e dos Pós-Graduandos e a Opinião destes sobre Ações Afirmativas para os Negros Ingressarem nos Cursos de Graduação da UnB*. Relatório Final de Pesquisa. Brasília: ANPEd/ 2º Concurso Negro e Educação, mimeo, 2002.

SANTOS, Sales Augusto dos. *Movimentos negros, educação e ações afirmativas*. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, jun. 2007.

SILVA, Ana Célia da. *A desconstrução da discriminação no livro didático*. In: *Superando o Racismo na escola*. 2ª edição revisada / Kabengele Munanga, organizador. – [Brasília]. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

SILVÉRIO, Valter Roberto. *Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil*. Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 219-246, novembro/2002.

SILVÉRIO, Valter Roberto. *Ação Afirmativa: percepção da "Casa Grande" e da "Senzala"*. Perspectivas (São Paulo), São Paulo, v. 26, p. 57-79, 2003.

SILVÉRIO, Valter Roberto. *Negros em movimento: a construção da autonomia pela afirmação de direitos*. In: BERNARDINO, J.; GALDINO, D. (Orgs.). *Levando a raça asério: ação afirmativa e universidade*. Rio de Janeiro. DP&A, 2004. p.39-70.

SISS, Ahyas. *Afro-brasileiros, Cotas e Ação Afirmativa: razões históricas*. Rio de Janeiro. Quartet, 2003.

SKLIAR, Carlos. *Pedagogia (improvável) da diferença: e se o outro não estivesse aí?* Rio de Janeiro. DP&A, 2003.

THEODORO, Mário (org.). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120anos após a abolição*. Brasília. Ipea, 2008.

VENTURNI, Anna Carolina. *Ações afirmativas nos programas de pós-graduação acadêmicos de universidades públicas: levantamento das políticas de ação afirmativa*. Rio de Janeiro: Gemaa, 2019.

WARE, Vron. *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. 5. ed. -. Rio de Janeiro. LTC Ed., 1982.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Tradução de: BARBOSA, Regis; BARBOSA, Karen Elsabe. Vol.I. Brasília. UNB, 2009.

O HISTÓRICO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ: O CASO DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

THE HISTORY OF THE IMPLEMENTATION OF THE HETERO-IDENTIFICATION COMMITTEES AT THE FEDERAL RURAL UNIVERSITY OF RIO DE JANEIRO - UFRRJ: THE CASE OF THE PRO-RECTORY OF GRADUATION

LA HISTORIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS COMISIONES DE HETEROIDENTIFICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL RURAL DE RÍO DE JANEIRO - UFRRJ: EL CASO DE LA PROGRAD

*Waleska Giannini Pereira da Silva*¹

*Janaina da Silva Nogueira*²

*Thalita Maria Cristina Rosa Oliviera*³

RESUMO

Neste artigo registramos as movimentações relativas à implementação das comissões presenciais de heteroidentificação na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). O foco recai sobre as comissões responsáveis pela verificação da autodeclaração como negros (pretos e pardos) de candidatos nos processos seletivos de preenchimento de vagas reservadas nos cursos presenciais de graduação da UFRRJ. Ele apresenta a retrospectiva do contexto institucional da UFRRJ, abordando o panorama anterior e a implementação da Lei 12.711/12 - Lei de Cotas, a partir das

¹ Graduada em Engenharia Química, mestre em Química e doutora em Agronomia. Docente do magistério superior vinculada ao Instituto de Química da UFRRJ. Atuou como pró-reitora adjunta de graduação da UFRRJ entre 2017 e 2018. E-mail: waleskagiannini@gmail.com - Orcid id: 0000-0001-9705-9161

² Graduada em Letras, mestre em Educação Profissional e Tecnológica. Secretária Executiva lotada na Pró-Reitoria de Graduação, colaboradora do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão da UFRRJ. Atua nas comissões de ingresso de estudantes nos cursos presenciais de graduação. E-mail: jnogueira@ufrj.br - Orcid id:0000-0002-6711-5174

³ Graduada em História, mestre em Educação, doutoranda em Educação. Técnica em Assuntos Educacionais lotada na Pró-Reitoria de Graduação da UFRRJ. Atua nas comissões de ingresso de estudantes nos cursos presenciais de graduação. E-mail: thalitam02@gmail.com - Orcid id:0000-0003-3427-3616

considerações de um membro da gestão superior, à época, sobre a implementação das primeiras comissões de heteroidentificação. As autoras discorrem sobre o contexto que permeou o início das atividades realizadas pelas comissões de heteroidentificação, baseadas em três dimensões: a discussão junto ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão; a identificação de agentes que compuseram as primeiras comissões; e a apresentação da linha cronológica relativa à formação dos heteroidentificadores.

Palavras-chave: Lei de Cotas; Comissões de Heteroidentificação; Graduação; Relato de Experiência.

ABSTRACT

This paper aims to record, from the point of view of observation, the movements related to the implementation of in-person hetero-identification committees at the Federal Rural University of Rio de Janeiro (UFRRJ). The focus is on the committees responsible for verifying the self-declaration as blacks (black and medium brown) of candidates in the selection processes for filling vacancies reserved for undergraduate courses at UFRRJ. The experience reported presents a retrospective of the institutional context of UFRRJ, addressing the previous panorama and the implementation of Law No. 12,711/12 - Quotas Law, based on the considerations of a member of the upper management, at the time, on applying the first committees of hetero-identification. The authors discuss the context that permeated the beginning of the activities carried out by the hetero-identification committees, based on three dimensions: the discussion with the Teaching, Research and Extension Council; the identification of agents who composed the first committees; and the presentation of the timeline, concerning the formation of the hetero-identifiers.

Keywords: Quotas Act; Hetero-identification Committees; Graduation; Experience Report.

RESUMEN

Este texto tiene como objetivo registrar, desde el punto de vista de la observación, los movimientos relacionados con la implementación de las comisiones de heteroidentificación presencial en la Universidad Federal Rural de Río de Janeiro (UFRRJ). El foco está en las comisiones encargadas de verificar la autodeclaración de los autodeclarados negros (negros y pardos) en los procesos de selección para ocupación de las plazas reservadas en los cursos presenciales de graduación de la UFRRJ. El informe de experiencia presenta una retrospectiva del contexto institucional de la UFRRJ, abordando el panorama anterior y el de la implementación de la Ley 12.711 / 12 - Ley de Cuotas, a partir de las consideraciones de un miembro de la alta dirección, en ese momento, sobre la implementación de las primeras comisiones de heteroidentificación. Además, presentará la perspectiva de los empleados técnico-administrativos que laboran en el Decano de Estudios de Grado de la UFRRJ. Los autores discuten el contexto que permeó el inicio de las actividades realizadas por las comisiones de heteroidentificación, a partir de tres dimensiones: la discusión con el Consejo de Docencia, Investigación y Extensión; la identificación de los agentes que

integraron las primeras comisiones; y la presentación de la línea de tiempo relacionada con la formación de heteroidentificadores.

Palabras clave: Ley de Cuotas; Comisiones de heteroidentificación; Educación superior; Informe de experiencia.

“para detectar a discriminação, ou praticá-la, não há dúvidas sobre quem é negro. A dúvida surge no momento de reparar a violação de direitos e de implementar políticas públicas”

Maria Aparecida Silva Bento (2011)

INTRODUÇÃO

O presente texto objetiva, sob o ponto de vista da observação, registrar as movimentações relativas à implementação das comissões presenciais de heteroidentificação designadas para a verificação da autodeclaração de candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos) nos processos seletivos de preenchimento de vagas reservadas no cursos presenciais de graduação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

O relato, elaborado por agentes vinculados à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), abordará uma perspectiva histórica e comparativa observada por servidores do corpo técnico-administrativo e por uma gestora, à época da implementação das mencionadas comissões. Inicialmente, delimitar-se-á em apresentar o contexto institucional da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, discorrendo sobre o cenário anterior à adoção das atividades realizadas pelas comissões de heteroidentificação, as motivações para a implementação, bem como abordará os procedimentos gerais utilizados.

O texto visa, ainda, relatar a percepção das autoras sobre a discussão gerada na comunidade acadêmica diante a implementação das comissões de heteroidentificação cinco anos após a implantação da Lei nº 12.711/12, popularmente conhecida como a Lei de Cotas na UFRRJ. Discorrerá sobre como foram desenvolvidos os mecanismos

para operacionalização das comissões de heteroidentificação, considerando os desafios estruturais observados quando da implantação.

Por fim, buscará contextualizar e refletir sobre os impactos da implementação da Lei de Cotas e das comissões de heteroidentificação no âmbito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

O texto está dividido em cinco seções: introdução; histórico fundante da UFRRJ; o contexto de implementação da Lei de Cotas; a implementação das comissões de heteroidentificação, contendo as discussões relativas à atuação das comissões de heteroidentificação no âmbito comunidade acadêmica ruralina; e considerações finais.

O HISTÓRICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO: ELEMENTOS FUNDANTES E CARACTERÍSTICOS

A origem da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) remonta à criação da Escola Superior de Agronomia e Medicina Veterinária (ESAMV), vinculada ao Ministério de Agricultura, Indústria e Comércio, com a aprovação do Decreto nº 8319, de 20 de outubro de 1910, que estabeleceu as bases do ensino agrícola no Brasil. Apesar do planejamento inicial indicar a instalação da sede da ESAMV na região de Santa Cruz, sua sede foi instalada no Palácio do Duque de Saxe, em 1911, onde atualmente se localiza o Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ) – Campus Maracanã.

Em 1915, a ESAMV fechou por falta da destinação de verba para seu funcionamento pelo governo federal. E, no ano seguinte, houve a primeira mudança de sua sede para a localidade de Pinheiro, em que atualmente são as instalações do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) – Campus Pinheiral, no município de Pinheiral, localizado na região do Médio Paraíba do Estado do Rio de Janeiro. Nesse período, uniu-se a ESAMV, a Escola Média-Teórico-Prática de Agricultura da Bahia e a Escola de Agricultura, que ficava anexa ao Posto Zootécnico Federal de Pinheiro.

Novamente, em 1918, a ESAMV foi transferida para outro lugar, passando sua sede para Niterói, na Alameda São João Boaventura, ao lado do Horto Botânico, local

em que se realizavam práticas agrícolas. Essa mudança de sede deve-se à distância entre o distrito de Pinheiro e a Capital Federal, aproximadamente 130 km de distância, que dificultava o acesso das pessoas e a entrega de materiais para o bom funcionamento da instituição.

Com a publicação do Decreto nº 14120, de 29 de março de 1920, a ESAVM assumiu a responsabilidade de realizar a instrução profissional, técnica e experimental nas áreas de Agricultura, Veterinária e Química Agrícola Industrial, passando a ofertar três cursos superiores: Engenharia Agrônômica, Medicina Veterinária e Química Agrícola Industrial.

Mais uma vez, no intuito de aumentar o número de alunos à procura dos cursos da ESAVM, uma nova transferência de sede foi realizada, em 1927, para Av. Pasteur, localizada no bairro da Praia Vermelha. Em 1933, o curso de Química Agrícola Industrial foi extinto da ESAMV, sendo incorporado à Escola Nacional de Química, criada pelo Decreto nº 23016, de 28 de julho de 1933 e vinculada ao Ministério da Educação e Saúde.

A partir da publicação do Decreto nº 23857, de 08 de fevereiro de 1934, a ESAMV foi desmembrada, a partir da criação da Escola Nacional de Agronomia (ENA) e da Escola Nacional de Veterinária (ENV), ambas vinculadas ao Ministério da Agricultura. No mês de março desse mesmo ano, as escolas tiveram a aprovação de um regulamento comum, tornando-se instituições de referência no ensino agrônômico do país.

O reconhecimento da Universidade Rural com o estatuto de universidade só ocorreu ao final de 1943, com a publicação do Decreto-Lei nº 6155, de 30 de dezembro de 1943, em decorrência do processo de reorganização do Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agrônômicas (CNEPA), com a incorporação da Escola Nacional de Agronomia, Escola Nacional de Veterinária, Cursos de Aperfeiçoamento e Especialização Escolar e Serviços de Desportos.

Aos poucos, a UFRRJ foi se consolidando com a criação de novos cursos e serviços e, em 1947, conseguiu instalar definitivamente um campus universitário, no local que antes pertencia ao município de Itaguaí, no qual se encontra, atualmente, o

Campus Sede, no município de Seropédica/RJ, numa área de 3300 hectares, às margens da antiga Rodovia Rio Santos, hoje denominada BR-465.

Na década de 1960, foram criados o Colégio Técnico Agrícola Ildefonso Simões Lopes e o Colégio Técnico de Economia Doméstica que, posteriormente, se transformaram no Colégio Técnico da UFRRJ (CTUR). Além disso, nessa mesma década, foram criados os cursos de graduação em: Bacharelado em Engenharia Florestal; Bacharelado em Zootecnia; Licenciatura em Ciências Agrícolas e Bacharelado em Engenharia Química.

O curso de História Natural, depois se transformou no curso de Bacharelado e Licenciatura em Ciências Biológicas e de Bacharelado e de Licenciatura em Química. A Escola Nacional de Agronomia e a Escola Nacional de Veterinária transformaram-se nos cursos de graduação em Bacharelado em Agronomia e Bacharelado em Medicina Veterinária, respectivamente.

Com a publicação do Decreto nº 60.731, de 19 de maio de 1967, a universidade passa a ser chamada Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, nome que se mantém até hoje e, amparada pela 1ª Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 4024, de 20 de dezembro de 1961), vinculou-se ao Ministério da Educação.

Em 1970, já no contexto da Reforma Universitária de 1968, a partir da aprovação da Lei nº 5540, de 29 de novembro de 1968, foram aprovados o Estatuto e o Regimento Geral da UFRRJ, estabelecendo uma estrutura administrativa acadêmica composta por institutos e departamentos que foram reconhecidos pelo Conselho Federal de Educação (CFE) e aprovados pelo Ministério da Educação em 1974. A partir deste período, surgem os primeiros cursos de graduação, que visavam ampliar e diversificar as áreas de conhecimento de ensino, além da instituição dos primeiros cursos de licenciatura.

No decorrer da década de 1970, foram criados outros cursos de graduação, como Bacharelado em Administração, Bacharelado em Ciências Econômicas, Licenciatura em Economia Doméstica, Bacharelado em Economia Doméstica⁴, Bacharelado em Geologia, Bacharelado em Zootecnia, Licenciatura em Educação

⁴ Desde 2015, não é mais ofertado vagas para o curso de licenciatura e bacharelado em Economia Doméstica na UFRRJ.

Física, Licenciatura em Ciências, com habilitação em Matemática, Física, Química e Biologia.

Em 1990, foi criado o curso de Bacharelado em Engenharia de Alimentos e, só a partir de 1991, a universidade passou a oferecer seu primeiro curso noturno – Bacharelado em Administração, voltado a incentivar o acesso ao ensino superior a estudantes trabalhadores.

Entre 1999 e 2000, foram criados o curso de Licenciatura em Química (noturno), Bacharelado em Engenharia de Agrimensura e Cartográfica, Bacharelado em Engenharia Agrícola e Ambiental, Bacharelado em Arquitetura e Urbanismo e o de Licenciatura em História e o de Bacharelado em História.

Diante disso, considerando a trajetória histórica da UFRRJ vinculada ao ensino agrícola no Brasil, pode-se afirmar que no decorrer da década de 1960 e 1970, a UFRRJ passa a se estruturar como uma das universidades públicas brasileiras de referência na área das Ciências Agrárias, a partir da concentração da oferta de cursos de graduação nessa área⁵, que são os cursos de Agronomia, Medicina Veterinária, Zootecnia e Engenharia Florestal.

Contudo, nesse mesmo período, a UFRRJ vai aos poucos ampliando a oferta de cursos de graduação em outras áreas do conhecimento, mas ainda segue predominante em cursos na área de Ciências Exatas e da Terra que, por sua vez, são cursos voltados para a formação de professores para atuação na educação básica.

O quadro abaixo apresenta como se deu a ampliação e a diversificação de cursos de graduação na UFRRJ, ofertados atualmente no campus Seropédica, no município Seropédica/RJ, desde a origem da universidade até o ano de 2002, ano que antecede o início do Programa de expansão da Rede Federal de Educação Superior no Brasil – REUNI.⁶

⁵ Os cursos mencionados se inserem na Área das Ciências Agrícolas, conforme indicação da Tabela das Áreas do Conhecimento (CAPES). Disponível em https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/TabelaAreasConhecimento_072012_atualizada_2017_v2.pdf Acesso 10 out. de 2021.

⁶ Informações extraídas da página eletrônica: <https://portal.ufrrj.br/pro-reitoria-de-graduacao/cursos/> Acesso 10 out. de 2021.

Quadro 1 - Período de criação de cursos de graduação presencial da UFRRJ, entre 1910 e 2002

Período de criação dos cursos de graduação presenciais da UFRRJ		
CAMPUS SEROPÉDICA		
De 1910 a 1959	De 1960 e 1979	De 1980 a 2002
Bacharelado em Agronomia (1910)	Licenciatura em Ciências Agrícolas (1962)	Bacharelado em Engenharia de Alimentos (1990)
	Bacharelado em Engenharia Florestal (1963)	Bacharelado em Engenharia de Agrimensura e Cartográfica (1999)
Bacharelado em Medicina Veterinária (1910)	Bacharel e Licenciatura em Economia Doméstica (1963)	Bacharelado em Engenharia Agrícola e Ambiental (1999)
	Bacharelado em Engenharia Química (1966)	Bacharelado em Arquitetura e Urbanismo (2000)
	Bacharel em Ciências Biológicas (1968)	Licenciatura em História (2000)
	Licenciatura em Ciências Biológicas (1968)	Bacharel em História (2000)
	Bacharel em Química (1968)	
	Bacharelado em Ciências Econômicas (1969)	
	Bacharelado em Zootecnia (1969)	
	Bacharelado em Geologia (1969)	
	Bacharelado em Administração (1969)	
	Licenciatura em Matemática (1975)	
	Bacharel em Matemática (1975)	
	Licenciatura em Educação Física (1975)	

Fonte: Das Autoras (2021).

Em 2005, já no contexto da expansão da Rede Federal de Educação Superior no Brasil, momento conhecido como Expansão Fase I, que posteriormente se desdobrou para o REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (PREDES, 2015), foi aprovada a implantação da unidade universitária no município de Nova Iguaçu/RJ. Tal implantação tornou possível a instalação de um novo campus, no município de Nova Iguaçu, formalmente criando o

Instituto Multidisciplinar, ofertando, à época, os cursos de Bacharelado em Administração, Bacharelado em Ciências Econômicas, Bacharelado em Turismo, Licenciatura em História, Licenciatura em Pedagogia, de Bacharelado em Matemática Aplicada e Computacional e Licenciatura em Matemática.

Entre 2008 e 2010, foram criados os cursos de Licenciatura em Letras (Português/Espanhol/Literaturas) e Licenciatura em Letras (Português/Literaturas), Licenciatura em Geografia, Bacharelado em Ciência da Computação e Bacharelado em Direito, para serem ofertados no Instituto Multidisciplinar, no Campus Nova Iguaçu.

Além disso, em 2006, a UFRRJ passou a ofertar o curso de graduação em Administração a distância, a partir da adesão ao Consórcio CEDERJ e depois o curso de Licenciatura em Turismo, também na modalidade a distância.

Os cursos de graduação oferecidos no Instituto Multidisciplinar, em sua maioria, funcionam no período noturno. São eles: Bacharelado em Administração, Bacharelado em Ciências Econômicas, Licenciatura em História, Licenciatura em Pedagogia (a partir de 2020, o curso de Licenciatura em Pedagogia, passou também ofertar vagas para o turno vespertino), Bacharelado em Turismo e Matemática (Bacharelado e Licenciatura).

Já os que funcionam no período matutino, são os cursos de Bacharelado em Direito, Licenciatura em Geografia e de Licenciatura em Letras. No período integral, funciona o Curso de Bacharelado em Ciência da Computação.

Também como um dos desdobramentos do Programa de Expansão dos cursos de graduação da UFRRJ, integrados aos objetivos do REUNI, em 2008, foi criada a Unidade Acadêmica em Três Rios, que posteriormente passou a ser o Instituto Três Rios, formalizando também o Campus Três Rios. E, a partir de 2010, a UFRRJ iniciou a oferta dos cursos de Bacharelado em Administração, Bacharelado em Ciências Econômicas, Bacharelado em Direito e Bacharelado em Gestão Ambiental.

Dos quatro cursos de graduação ofertados no Instituto de Três Rios, apenas o de Gestão Ambiental é ofertado em período integral e os demais são cursos noturnos. Isso pode ser compreendido como uma política da UFRRJ em favorecimento ao acesso à educação superior por estudantes trabalhadores da região do Centro Sul-fluminense,

de modo a proporcionar uma formação profissional de qualidade por uma universidade pública, com campus próprio localizado no município de Três Rios/RJ.

Do mesmo modo, pode-se afirmar que a oferta de cursos de graduação em período noturno corresponde a um processo de democratização ao acesso à educação superior aos jovens e adultos trabalhadores, garantindo a mesma qualidade dos cursos de graduação ofertados em período matutino, vespertino ou integral.

Retomando a questão sobre a diversidade de cursos de graduação por área de conhecimento na UFRRJ e de que isso só foi possível a partir da adesão da UFRRJ ao REUNI, cabe destacar que até o ano de 2000, a UFRRJ não ofertava nenhum curso de graduação na área de Ciências Humanas e só a partir da segunda metade da década de 2000 passou a ofertar cursos nas áreas da Ciência da Saúde, Linguística, Letras e Artes, bem como criou 2 (dois) novos campus.: Nova Iguaçu e Três Rios.

Assim, considerando o contexto do REUNI, no campus de Seropédica, entre 2006 e 2010, foram instituídos os cursos de graduação voltados para as humanidades e Educação, dentre eles os cursos de Licenciaturas em Pedagogia, Licenciatura em Belas Artes, Licenciatura em Letras, Licenciatura em Filosofia e Licenciatura em Ciências Sociais.

Também foram instituídos os cursos de bacharelados em Ciências Sociais, Direito e Geografia e o curso de História, no período vespertino, Ciências Contábeis, Comunicação Social, atual Jornalismo, Administração Pública, Psicologia, Hotelaria, Farmácia, Sistema de Informação, Engenharia de Materiais e Relações Internacionais, consolidando assim, a oferta de cursos de graduação em várias áreas do conhecimento.

A partir de 2014, o curso de Licenciatura em Educação do Campo passou a ter oferta regular pela universidade, pois entre 2009 e 2013 era ofertado como turmas especiais, vinculadas ao Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária (PRONERA).

O processo seletivo para o acesso ao curso de Licenciatura em Educação do Campo é diferenciado dos demais cursos de graduação da UFRRJ, pois além da realização de uma prova de conhecimentos gerais e de uma redação, os candidatos precisam apresentar um Memorial, de forma anônima, relatando seu histórico de vida e de sua experiência e/ou interesse com a Educação do Campo.

Em 2015, foi criado o curso de Bacharelado em Serviço Social, sendo o único curso de Serviço Social oferecido atualmente em uma universidade pública na região da Baixada Fluminense e, em 2020, a UFRRJ também passou a ofertar o curso de Bacharelado em Física.

Em decorrência do processo de reestruturação e expansão decorrentes do REUNI, a UFRRJ ampliou e diversificou consideravelmente a oferta de cursos de graduação e de pós-graduação. Atualmente, conta com os seguintes números: 04 campus, 56 cursos de graduação, 29 cursos de mestrado acadêmico, 08 cursos de mestrado profissional, 17 cursos de doutorado, 27300 estudantes de graduação e 2037 estudantes de pós-graduação.

A partir da segunda metade dos anos 2000, podemos observar que as mobilizações advindas da adesão ao REUNI provocaram, nas instituições públicas federais, sobretudo nas universidades, a ampliação da oferta de cursos e de números de vagas.

A UFRRJ começou a vivenciar novos desafios, tanto no âmbito acadêmico quanto no âmbito administrativo, estabelecendo novos instrumentos e mecanismos institucionais, bem como começou a se preparar para a implementação e cumprimento de leis e de programas de políticas públicas vinculadas ao processo de democratização de acesso e de permanência à educação superior, destinado a estudantes de origem popular.

É importante ressaltar que seus dois maiores campus da universidade – Seropédica e Nova Iguaçu – estão localizados na Baixada Fluminense, região marcada por significativos problemas sociais, acentuada desigualdade social, carência de acesso a serviços de saúde, transporte público e educação, além do alto índice de violência.

De acordo com o estudo realizado pela Casa Fluminense, intitulado o *Mapa da Desigualdade: região metropolitana do Rio de Janeiro*, publicado em 2020, no que diz respeito à segurança, no ano de 2019, o percentual de pessoas negras assassinadas pelo Estado, em decorrência de intervenção policial, são de 100% no município de Seropédica e de 74,3%, no município de Nova Iguaçu.

Nesse sentido, reforçando a importância e o compromisso social da UFRRJ enquanto uma universidade federal pública localizada na Baixada Fluminense, além

da sua importância para a sociedade como todo, sobretudo para a população do estado do Rio de Janeiro, a UFRRJ, por meio dos membros da sua comunidade acadêmica, não deve furtar-se de atuar em defesa da democracia e da justiça social, a partir da construção do conhecimento científico e social, produzido na articulação entre ensino, pesquisa e extensão, de modo a propor e implementar ações em favorecimento à mudança social.

Após a breve exposição sobre o histórico fundante e das características constituintes da UFRRJ, marcado por um perfil preponderantemente agrário em um território de extrema desigualdade e limitado pela ausência de serviços públicos essenciais, na seção seguinte, apresentaremos a contextualização da aprovação e da implementação da política pública institucionalizada pela Lei nº 12.711/2012 Lei de Cotas.

A UFRRJ E A IMPLANTAÇÃO DA LEI Nº 12.711/2012: BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

De acordo com Siss e Pace (2015), quando a Lei 12.711/12 – Lei de Cotas foi promulgada, alcançando todas as instituições de ensino da rede federal, a UFRRJ, assim como outras instituições públicas de educação superior, já havia implementado algum programa de ações afirmativas para acesso de estudantes.

Segundo Santos (2020), em 2012, quase metade – 45% – das instituições federais de ensino – IFEs – havia implementado alguma modalidade de ação afirmativa (AA). Ainda de acordo com autor, a maioria delas adotava reserva de vagas a egressos de escola pública, sendo a reserva de vagas a estudantes negros (pretos e pardos) a segunda modalidade mais recorrente, combinada ou não com a exigência de comprovação escolar da rede pública de ensino.

Entre 2009 e 2012, a UFRRJ implementou dois programas, sem o recorte racial. Um deles, de maior abrangência, acrescentava um bônus de 10% na nota geral obtida pelos candidatos egressos do ensino médio público. O outro programa consistia na reserva de 20% das vagas, nos cursos de licenciatura, destinadas a professores em atividade na rede pública básica de educação, ainda em vigência, embora tenha sofrido

um decréscimo para 10% e, atualmente, se restringe apenas à primeira chamada do SiSU – Sistema de Seleção Unificada.

Paralelo à adoção desses programas, membros do LEAFRO – Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros, vinculado a UFRRJ, haviam iniciado uma discussão que propunha estender os programas de ações afirmativas existentes, ao incluir o viés étnico racial, destinando vagas a estudantes negros.

A proposta foi elaborada a partir de dados obtidos no *I Censo Institucional Discente*, realizado em 2011, coordenado pelo docente e pesquisador Ahyas Siss, com recurso de um edital de fomento à pesquisa oferecido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ⁷.

Porém, de acordo com os pesquisadores do referido laboratório, o projeto sofreu forte resistência de alguns membros da comunidade acadêmica da UFRRJ. Enquanto membros do LEAFRO se empenhavam em esclarecer aos contrários sobre a relevância histórica da aprovação de um programa de ações afirmativas destinado a estudantes negros, a Lei 12.711/12 foi publicada no segundo semestre de 2012 e implementada na UFRRJ, a partir do primeiro semestre de 2013.

[...] a instituição ainda não conseguia implementar políticas de ação afirmativa para o ingresso dos negros, visto que havia uma forte resistência de alguns grupos quanto a sua aplicação. Pelo fato de uma das formas de racismo no Brasil ocorrer pela aparência do indivíduo, que sofre gradações de cor, isso cooperava por reforçar a ideia, inclusive entre vários intelectuais, de que não era necessário adotar políticas compensatórias. Ainda pode ser citado como contrário à política de cotas, o argumento que se baseia nas cores da população brasileira e que considera a população tão miscigenada que não se tem mais certeza de como detectar quem é negro no Brasil. (SISS e PACE, 2015, p. 510)

Naquele momento, a publicação da Lei de Cotas provocou o encerramento da discussão sobre a instituição de um programa de ação afirmativa voltada para negros no âmbito da UFRRJ.

Resumidamente, a Lei 12.711/12 consiste em uma política pública educacional destinada a democratizar o acesso e subsidiar a permanência de estudantes oriundos do ensino público na educação pública superior. Igualmente destina-se aos estudantes

⁷ Outras informações sobre o censo em: SISS, Ahyas e PACE, Ângela Ferreira. A UFRRJ E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.711/2012: RAZÕES DE RAÇA E CLASSE. In _____ Cadernos do GEA - n. 8 (jul./dez. 2015). Rio de Janeiro. p.48-62.

economicamente vulneráveis, aos negros, aos indígenas e às pessoas com deficiência (s).

Quando da promulgação da referida lei, houve a prerrogativa de implementação gradual da política pública, possibilitando que as IFEs implantassem o programa de forma progressiva nos primeiros quatro anos, ou seja, entre 2013 e 2016.

Entretanto, os membros do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE/UFRRJ, em dezembro de 2012, aprovaram, já para o primeiro ano (2013), a reserva de 50% das vagas em todos os cursos presenciais de graduação, ficando a cargo da Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD/UFRRJ a operacionalização das ações.

O Edital nº 80/2012 – PROGRAD/UFRRJ, de 17/12/2012, primeiro em cumprimento aos critérios estabelecidos pela Lei de Cotas, incluiu a reserva de 50% das vagas e apresentou os critérios de comprovação de cada modalidade, possibilitando a combinação entre elas.

No que tange à comprovação do perfil socioeconômico, o documento previu que as vagas seriam ocupadas de forma condicionada, sendo necessário que os candidatos selecionados comprovassem, por meio da apresentação de documentos, a renda bruta familiar declarada.

O caráter provisório estendeu-se à homologação das vagas reservadas aos estudantes egressos do ensino médio público, conforme abaixo:

Caso o histórico escolar referente ao ensino médio não tenha sido expedido até a data da matrícula na UFRRJ, aceitar-se-á, provisoriamente, por um prazo a ser definido no ato da matrícula, uma declaração, em papel timbrado da instituição de ensino, descrevendo todas as séries ali cursadas, com assinatura e carimbo legíveis do responsável pela expedição do documento. **Caso os Históricos Escolares não sejam apresentados no prazo definido pela PROGRAD, a matrícula do candidato será cancelada.** (UFRRJ – EDITAL Nº 80/2012 – PROGRAD/UFRRJ, 2012, p. 04)

No que se refere às vagas reservadas aos estudantes negros e aos indígenas, não foi definido nenhum tipo de comprovação específica, embora o referido instrumento normativo do certame previsse o cancelamento da matrícula, a qualquer época, daqueles alunos que tivessem recorrido a documentação ou informações falsas para ocupar as referidas vagas.

De acordo com Santos (2020), a modalidade da lei de cunho étnico-racial, no que tange aos impactos que a implementação da política pública gerou à gestão

universitária, em tese, seria a mais simples quando comparada aos demais recortes. Visto que a Portaria Normativa nº 18/2012/MEC dispõe dos critérios de implementação de Lei 12.711/12, não se estabeleceram critérios específicos para a homologação das vagas destinadas aos negros e aos indígenas, a exemplo das demais modalidades.

O que parecia, do ponto de vista burocrático, um procedimento simples ou trivial, acabou se convertendo numa preocupação com a qual as instituições agora estão necessitando enfrentar. Os primeiros anos de aplicação dessa política revelaram que a autodeclaração por si só é um mecanismo frágil de controle dessa política. (SANTOS, 2020, p. 198)

Entre 2013 e 2017, como a maioria das IFEs, a UFRRJ validou o preenchimento das vagas reservadas a estudantes negros e indígenas mediante a autodeclaração dos estudantes, realizada quando da inscrição no Sisu ou dos processos seletivos internos⁸.

No entanto, a partir do ano de 2016, a mídia começou a veicular casos de supostas fraudes, revelando a fragilidade do processo de ocupação das vagas reservadas a negros e indígenas, evidenciando que a autodeclaração não seria instrumento capaz de garantir que tais vagas estivessem sendo ocupadas pelos seus respectivos destinatários.

A discussão sobre a Lei de Cotas, que naquele momento estava razoavelmente pacificada, voltou aos debates. Superados os argumentos acerca da constitucionalidade, vinha à tona a questão da eficácia e do controle social da mesma.

Diante de uma suposta ameaça a uma conquista recente, o movimento social negro, os coletivos de estudantes, os intelectuais negros, dentre outros atores, começaram a provocar o MEC, a SEPPIR, as IES e até o Ministério Público, exigindo maior controle da finalidade da política pública. (SANTOS, 2020, p. 198)

De acordo com Santos (2020), embora quantitativamente as mobilizações para a implementação de comissões de heteroidentificação nas IFEs remontem ao ano de 2017, naquele ano, cerca de 10% das universidades e aproximadamente 5% dos institutos federais se anteciparam a essa movimentação e haviam instituído comissões de verificação como procedimento complementar, visando confirmar a declaração étnico-racial dos estudantes autodeclarados pretos ou pardos. Seis instituições (cinco

⁸ A UFRRJ realiza seleções internas para a oferta das vagas nos cursos de Licenciatura em Belas Artes e Licenciatura em Educação do Campo.

institutos federais e uma universidade) haviam aprovado procedimento adicional à autodeclaração para validação da autodeclaração dos candidatos autodeclarados indígenas, nenhuma delas situadas na região sudeste.

No segundo semestre de 2017, logo após a circulação, em âmbito nacional, do escandaloso caso de um graduando loiro matriculado no curso de medicina na UFMG, ocupante de vaga reservada a estudantes negros e indígenas, representantes do Ministério Público Federal – MPF/RJ convocaram os reitores de todas as instituições federais de ensino do estado do Rio de Janeiro para uma audiência pública.

A referida audiência proposta pelo *Parquet* objetivou conhecer e discutir os mecanismos adotados pelas IFEs fluminenses, voltados para garantir a ocupação das vagas reservadas aos seus respectivos destinatários, evitando desvio de finalidade da política pública.

Ao final do evento, após as apresentações de representantes das IFEs e da contribuição de membros de organizações da sociedade civil voltadas para o enfrentamento ao racismo, os procuradores do MPF/RJ recomendaram que as instituições implementassem comissões validadoras da autodeclaração dos estudantes como instrumento complementar à autodeclaração étnico-racial dos mesmos.

A partir de 2018, a UFRRJ passou a adotá-las como procedimento administrativo para a homologação das vagas reservadas a estudantes negros para ingresso nos cursos presenciais de graduação.

No próximo item deste artigo, discorreremos sobre o processo de discussão e institucionalização das comissões presenciais de heteroidentificação vinculadas à PROGRAD/UFRRJ.

A IMPLEMENTAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA O INGRESSOS DE GRADUANDOS NA UFRRJ Nº 12.711/2012: CONSIDERAÇÕES PRIMÁRIAS

A audiência pública promovida pela Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão, vinculada à Procuradoria da República no Rio de Janeiro (Ministério Público Federal), intitulada “AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A IGUALDADE RACIAL:

CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO DO DIREITO ÀS COTAS PARA ACESSO AO ENSINO SUPERIOR NO SISTEMA FEDERAL”, foi realizada no dia 27 de outubro de 2017, no Centro da cidade do Rio de Janeiro.

Além de representantes da UFRRJ, havia dirigentes e estudantes de coletivos negros de algumas instituições federais do estado do Rio de Janeiro, nenhum reitor estava presente. Com exceção da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), as demais instituições enviaram agentes representantes das pró-reitorias de graduação para apresentarem as ações de controle de ocupação das vagas reservadas a estudantes negros e indígenas nos cursos de graduação.

Naquele momento, a Universidade Federal Fluminense (UFF) era a única instituição que havia, naquele semestre – 2017.2, adotado as comissões de heteroidentificação como mecanismo de controle de ocupação das vagas para o segmento estudantil. Mesmo após as primeiras notícias sobre possíveis fraudes, nenhuma outra instituição realizava algum tipo de verificação para validar a autodeclaração firmada pelos estudantes. A maioria delas sequer solicitava a autodeclaração assinada pelos ocupantes das vagas.

A ausência de uma normativa legal publicada pelo Ministério da Educação (MEC) que estabelecesse objetivamente algum mecanismo de validação complementar a autodeclaração e o receio sobre possíveis ações judiciais impetrada por candidatos ou seus representantes legais cujas vagas não fossem homologadas foram as justificativas mais alegadas pelos representantes das IFEs para a permanência do aceite exclusivo da autodeclaração.

Após a apresentação do panorama em cada uma das IFEs participantes do encontro, houve a exposição de membros e de entidades representativas do Movimento Negro, destaque à EDUCAFRO e ao Instituto de Pesquisas e Estudos Afro-Brasileiros (IPEAFRO), além de agentes da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade (SEPPPIR) e a participação de estudantes matriculados nas instituições fluminenses.

Ao término do evento, as apresentações convergiam e indicavam que a preocupação de representantes do Ministério Público Federal não deveria ser desconsiderada, o percurso histórico de reivindicações, de lutas e de conquistas dos

movimentos sociais, sobretudo dos movimentos negros, não poderia ser comprometido por falta de ações administrativas no âmbito das IFEs.

Na UFRRJ, os pró-reitores (titular e adjunto), à época, assumiram a função no mês abril daquele ano, quatro anos após a implementação da Lei de Cotas. Da parte deles, não havia dúvida de que a recomendação do Ministério Público deveria ser acatada. Naquele momento, a questão consistia em como, além da corrida contra o tempo para implementar as comissões já no semestre seguinte – virada para o ano de 2018. Cabe destacar a importância, a experiência e o compromisso de uma assessora da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), agente que participou da audiência pública, cujas contribuições foram significativas para compreensão do cenário naquele momento.

Na semana seguinte à audiência, iniciamos o planejamento para a implantação das comissões de heteroidentificação como mecanismo complementar à autodeclaração nos processos de ingresso aos cursos presenciais de graduação. Destacamos três dimensões para a adoção das comissões verificadoras no âmbito da UFRRJ: a aprovação do procedimento junto aos membros do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE); a identificação dos agentes que atuariam na atividade; e a organização de uma ação formativa inicial voltada para aqueles servidores que organizariam e atuariam como membros das comissões de heteroidentificação.

Embora até aquele ano a UFRRJ não houvesse registrado nenhuma denúncia relativa à fraude em ocupação de vagas reservadas, de nenhuma das modalidades, a discussão junto ao CEPE não esbarrou com membros contrários à proposta de adoção das comissões verificadoras da autodeclaração, tendo sido aprovada por unanimidade.

O Edital n.º 55/2017 – PROGRAD/UFRRJ – Edital de Acesso aos Cursos de Graduação da UFRRJ 1º Período Letivo de 2018, anexo à Deliberação nº 136, de 24 de novembro de 2017 – foi o primeiro a prever a verificação e a confirmação de candidatos autodeclarados pretos e pardos por meio de procedimento complementar.

As Autodeclarações de Cor/Etnia serão analisadas por Comissão de Verificação de Autodeclaração Étnico-racial que realizará entrevista presencial na qual se utilizará o critério fenotípico do candidato visando a confirmação ou não do atendimento aos requisitos específicos da política afirmativa. (UFRRJ, 2017, p. 05)

A identificação dos agentes que pudessem compor as primeiras comissões consistiu na mobilização de identificar servidores que demonstrassem afinidade e preocupação com a efetividade da política pública. A escolha visou indicar servidores lotados nos três campi que oferecem cursos presenciais de graduação – Seropédica, Nova Iguaçu e Três Rios.

Em paralelo, dirigentes da PROGRAD convidaram a assessoria técnica da SEPPIR para desenvolver e oferecer a primeira ação formativa na UFRRJ. A primeira formação, intitulada *Oficina de Sensibilização sobre a Política de Ações Afirmativas e Procedimentos para Heteroidentificação* e voltada para aqueles agentes inicialmente identificados que seriam os primeiros membros das comissões verificadoras, ocorreu no período de 13 a 15 de dezembro de 2017 e foi ministrada por uma agente da SEPPIR, tendo sido realizada nos campus de Seropédica e Nova Iguaçu.

A oficina dedicou-se a apresentar, refletir, discutir, organizar e elaborar três eixos: a contextualização da política de ações afirmativas através da reserva de vagas; prática da comissão de heteroidentificação, contendo simulações práticas; e elaboração de documentos e materiais (parecer, relatórios e argumentações jurídica), com carga horária de vinte e quatro horas-aula.

Com objetivo de unir esforços, discutir e alinhar as ações e os procedimentos, participaram do evento agentes dos três campi – técnicos e docentes lotados na PROGRAD, na PROAD⁹, em coordenações e secretarias de cursos, pesquisadores do LEAFRO, além de agentes da PROGRAD da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO).

Nos anos seguintes, as ações formativas sobre a temática e os procedimentos, bem como o aprimoramento dos mecanismos, foram realizadas em instituições parceiras: em 2018 oferecidas pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS; em 2019, por meio dos debates e atividades propostas durante o *III COPENE SUDESTE*, organizado e sediado pela Universidade Federal do Espírito Santos (UFES).

A partir de 2020, em virtude da pandemia provocada pelo Covid 19, as formações foram e estão sendo realizadas remotamente, com atividades síncronas e

⁹ PROAD - Pró-reitoria de Assuntos Administrativos, atual PROGEP – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

assíncronas, com destaque ao II SEMINÁRIO NACIONAL POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, organizado pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) e, em 2021, dois cursos de 60 e 40 horas-aula respectivamente oferecidos pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS).

A UFRRJ, por meio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP), subsidia apoio institucional aos servidores para participação nas formações. Em outubro de 2021, organizou e ofereceu o primeiro curso de Formação de Heteroidentificadores, oferecendo oitenta vagas a servidores e discentes vinculados aos cursos de pós-graduação da universidade.

No início de 2018, as Comissões de Verificação de Autodeclaração Étnico-racial ou Heteroidentificação foram instituídas para atuação presencial, visando verificar e confirmar autodeclaração étnico-racial de estudantes selecionados nos processos seletivos de acesso aos cursos presenciais de graduação. A recomendação do Ministério Público Federal sugeriu que as comissões atuassem em analogia àquelas instituídas pelos critérios contidos na Portaria Normativa nº 4/2018 - regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros.¹⁰

Os membros das comissões - uma por campi - são designados, a cada seleção, por portaria emitida pela Pró-reitoria de graduação. Cada uma delas é integrada por cinco membros titulares e por pelo menos dois suplentes, buscando atender aos critérios de diversidade de gênero, cor/etnia, segmento universitário, e naturalidade. Ademais, utilizam, exclusivamente, o critério fenotípico para a deliberação e emissão de parecer.

Se quando da proposição de implementação das comissões de heteroidentificação não houve resistências ao procedimento, no primeiro ano de atuação, membros e dirigentes da instância superior sofreram investidas de

¹⁰ Portaria Normativa nº 4/2018 - Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros em concursos públicos - emitida pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas.

candidatos, responsáveis e apadrinhados, muitos deles membros da própria comunidade acadêmica pela revisão de resultados deliberados pelas comissões.

O reitor, à época, chegou a receber a visita de um prefeito de uma cidade vizinha à Seropédica. Houve tentativas de vários tipos de intervenções, dentre elas, uma ação judicial impetrada por um candidato ao curso de medicina veterinária ajuizava multa diária sobre a remuneração dos servidores que participaram das comissões (inicial e recursal) que haviam indeferido a autodeclaração do mesmo.

Situações como as relatadas acima, somadas à extensa carga de trabalho gerada para a realização do procedimento, ao acúmulo de trabalhado, à falta de infraestrutura como espaço permanente e adequado, subsídio para o deslocamento e o caráter voluntário vinculado à atividade, contribuíram para a desistência de muitos servidores.

Diante de tal situação, o grupo de servidores técnicos lotado na PROGRAD que coordena a atividade discutiu com os pró-reitores a situação e obteve autorização para remuneração dos servidores heteroidentificadores, por meio de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC).

A autorização foi concedida, a seleção dos membros passou a ser realizada por um edital interno de chamada pública, mas até a presente data, não existe formalmente uma rubrica financeira destinada ao pagamento do pessoal. A cada processo seletivo, os coordenadores formalizam a solicitação de pagamento sem a previsão e/ou garantia do mesmo, muitas das vezes, ultrapassando um ano para ser efetivado.

Os desafios e as dificuldades pelas quais os agentes envolvidos na implementação e operacionalização da Lei de Cotas na UFRRJ, e mais recentemente por aqueles à frente das comissões de heteroidentificação, passam parecem advir da herança escravista da sociedade brasileira que segue atravessando as ações institucionais, seja no âmbito privado ou da administração pública.

No contexto da comunidade acadêmica ruralina, em virtude da sua estrutura agrária de herança latifundiária coexistindo em um espaço marcado por desigualdades sociais e raciais, os projetos que visam desestruturar grupos historicamente hegemônicos tendem a sofrer investidas, como observam Santana e Vaz (2018, p.34), *“a reparação promovida pelas ações afirmativas raciais envolve, ainda*

que paulatinamente, repartição de poder, o que não se dá sem a resistência de seus detentores”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo considerou o histórico e o contexto institucional de inserção da comunidade acadêmica da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, ao retomar as frustradas mobilizações para aprovação de um programa de ações afirmativas étnico-racialmente referenciadas propostas e embasadas por pesquisadores do LEAFRO, antes da promulgação da Lei 12.711/12.

Ponderando o grau de distinção atribuído a cada procedimento definido para a comprovação de elegibilidade vinculada a cada grupo de reserva de vagas estabelecido em cumprimento a Lei de Cotas, constata-se que, mesmo que tardia e provocada pelo Ministério Público Federal, a aprovação e a implementação das comissões de heteroidentificação consiste em um avanço institucional que corrobora com o objetivo de tornar a UFRRJ de fato mais diversa e plural, projeto que vem sendo lentamente cunhado ao longo das últimas décadas.

Ressalta-se ainda que embora controverso para alguns membros da comunidade acadêmica, a atuação das comissões de heteroidentificação implementada para a validação do ingresso de graduandos vem sendo conhecida e reconhecida no contexto universitário no qual está inserido, servindo de referência para a tomada de decisão de dirigentes de outras modalidades de ensino dentro da universidade, tais como a pesquisa e pós-graduação e o colégio técnico.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 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.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm Acesso em: 10 out. de 2021

BRASIL. *Portaria Normativa do MEC 18/2012 - Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711, de 29 de agosto de*

2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf Acesso em: 10 out. de 2021

CASA FLUMINENSE. Relatório - *Mapa das Desigualdades: região metropolitana do Rio de Janeiro – 2020*. Rio de Janeiro: RJ. Disponível em:
<https://casافلuminense.org.br/mapa-da-desigualdade/> Acesso em: 10 out. de 2021

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL- ATA DE AUDIÊNCIA PÚBLICA -“AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A IGUALDADE RACIAL: CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO DO DIREITO ÀS COTAS PARA ACESSO AO ENSINO SUPERIOR NO SISTEMA FEDERAL”. Rio de Janeiro, RJ: MPF-RJ, outubro de 2017. Disponível em:
<http://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/docs/pr-rj/ata-audiencia-publica-cotas> Acesso em: 10 out. de 2021

PREDES, Fabiane da Silva de Lemos Predes. *A implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI): consensos e dissensos na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)*, 2015. p. 161. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2015.

SANTANA, Livia Maria; VAZ, Sant'Anna. As Comissões de Verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber.(orgs.) In: _____ *Heteroidentificação e Cotas Raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*. Canoas, RS: IFRS campus Canoas, 2018.

SANTOS, Adilson Pereira dos. *Gestão Universitária e a Lei de Cotas*. 1ª. ed. Curitiba: Appris, 2020.

SISS, Ahyas e PACE, Ângela Ferreira. *A UFRRJ E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.711/2012: RAZÕES DE RAÇA E CLASSE*. In _____ *Cadernos do GEA - n. 8* (jul./dez. 2015). Rio de Janeiro. p.48-62. Disponível em:
<http://flacso.org.br/files/2016/12/Cadernos-do-GEA-N8-OPAAS.pdf> Acesso em: 06 de jun. de 2021

UFRRJ - EDITAL N.º 80/2012 - PROGRAD/UFRRJ - *Edital de Acesso aos Cursos de Graduação da UFRRJ- primeiro período letivo de 2013*. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, dezembro de 2012.

UFRRJ - EDITAL N.º 55/2017 - PROGRAD/UFRRJ - *Edital de Acesso aos Cursos de Graduação da UFRRJ- primeiro período letivo de 2018*. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, novembro de 2017.

UFRRJ. *Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRRJ (2018-2022)*. Seropédica, 2017.

O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO NO PERÍODO PRÉ- COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

THE CASE OF THE FEDERAL RURAL UNIVERSITY OF RIO DE JANEIRO IN THE PRE-COMMISSIONS PERIOD OF ETHNO-RACIAL HETERO-IDENTIFICATION

EL CASO DE LA UNIVERSIDAD RURAL FEDERAL DE RIO DE JANEIRO EN EL PERIODO PRECOMUNITARIO DE HETEROIDENTIFICACIÓN ÉTNICO-RACIAL

Ricardo Dias da Costa¹

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de apresentar a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro-UFRRJ no período histórico anterior à implantação das comissões de heteroidentificação étnico-racial. As referidas comissões surgiram em função das diversas fraudes que foram detectadas/denunciadas nos processos seletivos de acesso aos cursos de graduação da UFRRJ por intermédio da Lei Federal 12.711/2012, modificada pela Lei Federal 13.409/2016, neste caso focando, especificamente, o caso dos candidatos pretos e pardos. Neste exercício descritivo há uma rápida abordagem da história da UFRRJ, bem como a demonstração de como a instituição lidou e lida com as questões das diferentes modalidades de acesso aos cursos de graduação oferecidas ao longo de sua história, resguardando o período já citado.

Palavras-chave: Histórico da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Abordagem do ciclo de políticas; Comissões de heteroidentificação étnico-racial.

ABSTRACT

This article aims to present the Federal Rural University of Rio de Janeiro-UFRRJ in the historical period prior to the implementation of the commission for ethnic-racial hetero-identification. These commissions emerged due to many frauds that were

¹ Doutor em Educação, Mestrado e Graduação em Turismo. Membro do Observatório de Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste - OPAAS - E-mail - riccostatur@gmail.com
ORCID - <https://orcid.org/0000-0003-3239-5062>
Lattes - <http://lattes.cnpq.br/5719562203392802>

detected/reported in the selection processes for access to undergraduate courses at UFRRJ through Federal Law No. 12,711/2012, which was modified by Federal Law No. 13,409/2016, in this case focusing, specifically, on candidates black and medium brown. In this descriptive exercise, there is a quick approach to the history of UFRRJ, as well as a demonstration of how the institution dealt and still deals with the issues of different types of access to undergraduate courses offered throughout its history, respecting the mentioned period.

Keywords: History of the Federal Rural University of Rio de Janeiro; Policy cycle approach; Comissions for ethnic-racial hetero-identification.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo presentar la Universidad Federal Rural de Río de Janeiro-UFRRJ en el período histórico previo a la implementación de las comisiones de heteroidentificación étnico-racial. Estas comisiones surgieron como consecuencia de los diversos fraudes que fueron detectados / denunciados en los procesos de selección para el acceso a los cursos de pregrado en la UFRRJ mediante la Ley Federal 12.711 / 2012, la cual fue modificada por la Ley Federal 13.409 / 2016, en este caso enfocándose específicamente en candidatos negro y marrón. En este ejercicio descriptivo se hace un rápido acercamiento a la historia de la UFRRJ, así como una demostración de cómo la institución abordó y aborda los temas de los diferentes tipos de acceso a los cursos de pregrado ofrecidos a lo largo de su historia, resguardando el período mencionado.

Palabras clave: Historia de la Universidad Federal Rural de Río de Janeiro; Enfoque del ciclo de políticas; Comisiones de heteroidentificación étnico-racial.

INTRODUÇÃO

A história da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) começa com a Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (Esamv), criada em 20 de outubro de 1910 pelo Decreto 8.319. Inaugurada oficialmente em 1913, a Esamv funcionou por dois anos em Deodoro, bairro da Zona Norte do Rio, onde ficava seu campo de experimentação e prática agrícola. Fechada por falta de verbas, fundiu-se à Escola Agrícola da Bahia e à Escola Média Teórico-Prática de Pinheiro e retomou suas atividades em março de 1916. Naquele mesmo ano, foi formada a primeira turma de engenheiros agrônomos, com apenas dois alunos. No ano seguinte, diplomaram-se os primeiros quatro médicos veterinários formados pela Escola. Em fevereiro de 1934, o

Decreto 23.857 dividiu a Esamv em três instituições: Escola Nacional de Agronomia (ENA), Escola Nacional de Veterinária (ENV) e Escola Nacional de Química (ENQ). A ENA subordinava-se à extinta Diretoria do Ensino Agrícola, do Departamento Nacional de Produção Vegetal; e a ENV, ao Departamento Nacional de Produção Animal, do Ministério de Agricultura. A Escola Nacional de Química, transferida para o antigo Ministério da Educação e Saúde, viria a se constituir na Escola de Engenharia Química da atual Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) - antiga Universidade do Brasil. Centro de Memória da UFRRJ - (<http://r1.ufrj.br/centrodememoria/historia-ufrj/>) acessado em 18/10/2021.

Em março de 1934, a ENA e a ENV tiveram regulamento comum aprovado e se tornaram estabelecimentos-padrão para o ensino agrônômico do país. Em 1938 a ENA passou a integrar o recém-criado Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agrônomicas (CNEPA), ao passo que a ENV se subordinou diretamente ao ministro do Estado. A Universidade Rural foi fruto da reorganização do CNEPA em 1943, por intermédio da fusão da ENA e a ENV. Em 1963, a Universidade Rural passou a se chamar Universidade Federal Rural do Brasil, que era composta pelas: escolas nacionais de Agronomia e de Veterinária; as escolas de Engenharia Florestal, Educação Técnica e Educação Familiar; além dos cursos de nível médio dos colégios técnicos de Economia Doméstica e Agrícola (Escola Ildefonso Simões Lopes). Foi por intermédio da Lei Federal 4.759/1965 a instituição passou a se denominar Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Hoje a instituição oferece 57 cursos presenciais de graduação, dois cursos à distância e 36 programas de pós-graduação *stricto sensu* distribuídos em seus três *campi*, Seropédica, Nova Iguaçu e Três Rios.

POLÍTICAS PÚBLICAS - BREVES APONTAMENTOS

Na percepção de diversos autores como Saravia (2006) e Rua e Romanini (2013) dentre outros, a implantação/implementação de políticas públicas são momentos distintos no processo de tentativa de mudança de um dado *status quo* frente a um problema social. A implantação depende somente de uma decisão política, qual seja dar início ao processo. A implementação além de ocorrer somente após a implantação,

depende de fatores outros, tais como: sensibilização da sociedade civil, fiscalização, avaliação, provimento de recursos para que o processo se desenvolva satisfatoriamente dentre outros. Quando o objetivo da política é descrito e as rotinas já são conhecidas a implementação fica mais fácil, mas quando os objetivos são problemas que envolvem crenças e valores, como a luta contra o preconceito e a redução das desigualdades sociais, as dificuldades são maiores e mais complexas (RUA e ROMANINI, 2013). Atualmente a realidade de desigualdades sociais na sociedade brasileira tem seus fundamentos no racismo que caracterizou o regime escravagista e que a despeito da abolição no final do século XIX ainda perdura. A manifestação mais cruel e perceptível está na hierarquização racial no mercado de trabalho e isto acontece em decorrência da ausência de políticas sociais efetivas que minimizem esta realidade. (AUGUSTO, ROSELINO e FERRO, 2015)

Corroborando com o exposto, Rua e Romanini (2013) assim se referem aos problemas de implementação de políticas públicas,

Ao discutir a implementação de políticas públicas, Pedro L. B. SILVA e Marcus a. B. Melo (2000, p.3) trazem uma importante ponderação: “*As vicissitudes da implementação de programas governamentais têm sido entendidas como uma das dimensões cruciais – senão a variável central – para a explicação do insucesso dos governos em atingir os objetivos estabelecidos no desenho das políticas públicas. A implementação revelou-se, portanto, o “elo perdido” nas discussões sobre a eficiência e eficácia da ação governamental. Como amplamente discutido, problemas não antecipados que surgem durante a implementação de programas ou políticas pode representar obstáculos intransponíveis, os quais por sua vez, podem levar agências responsáveis a descontinuí-los. Grande parcela da literatura concorda com a ideia de que a implementação é responsável pelo sucesso ou fracasso de uma intervenção governamental na realidade. Os implementadores, se devidamente preparados e motivados, podem mobilizar os recursos necessários para suplantar as dificuldades que venham a surgir ao longo do processo da política pública; entretanto, se despreparados e insatisfeitos, também podem inviabilizar ou sabotar a realização apropriada da política pública, desvirtuando-a.* (RUA e ROMANINI, 2013, p.21) (grifo no original)

Para além da abordagem sobre políticas públicas apresentada tenho como principal suporte teórico para esta discussão a “*abordagem do ciclo de políticas*” (*police cycle approach*) elaborada pelo sociólogo inglês Stephen Ball e Richard Bowe (1992). De acordo com esta teoria, as políticas públicas não são simplesmente implementadas, mas reinterpretadas no contexto da prática, sendo que a sua análise envolve cinco

contextos diferentes: influência, produção do texto, contexto da prática, resultados/efeitos e estratégia política. A adoção desta teoria pode ser utilizada como suporte para o estudo da realidade vivida por Instituições de Ensino Superior - IES's no processo de consolidação da Lei Federal 12.711/2012, mais conhecida como "Lei de Cotas".

Uma das fases mais complexas e talvez a mais importante de uma política pública é a sua avaliação, e no caso da "Lei de Cotas" não é diferente. As informações passadas pelos egressos, bem como a sua opinião sobre as instituições, qualidade do ensino, capacidade de empregabilidade, formação acadêmica e ética constantes dos relatórios de acompanhamento de egressos elaborados pelas Comissões Próprias de Avaliação (CPA's) vão proporcionar ao estado elaborador desta política condições de mensurar e avalia-la a partir de diferentes aspectos (sociais, econômicos, educacionais, etc.) decidindo assim sobre sua continuidade ou não.

Neste sentido a UFRRJ dispõe de uma ferramenta para acompanhamento dos seus egressos, o Portal do Egresso², que foi colocado no ar em outubro de 2019 e tem como principal objetivo coletar informações dos ex-alunos sobre atuação na área e inserção no mercado de trabalho, assim como levantar informações relevantes sobre a formação que lhe foi oferecida. Apesar de ser uma boa iniciativa, o portal só pede uma informação referente ao acesso do respondente à universidade e mesmo assim de uma forma que não vai ajudar no processo de avaliação da política de cotas, pois pergunta tão somente se o egresso acessou a universidade por intermédio de cotas ou não. Como é sabido que existem diferentes modalidades de cotas, a informação carece de mais detalhamento, pois não possibilita avaliações sobre os diversos filtros existentes na lei, principalmente o de ingresso de pessoas pretas, pardas e indígenas (PPI's.)

A abordagem do ciclo de política formulada por Ball e Bowe (1992) adota a orientação de que as políticas educacionais poderiam ser analisadas a partir da noção de um ciclo contínuo composto por três facetas ou arenas em um ciclo contínuo (Figura 1).

² Para maiores informações acesse: <http://r1.ufrj.br/egressos/>

Figura 1 – Ciclo de políticas



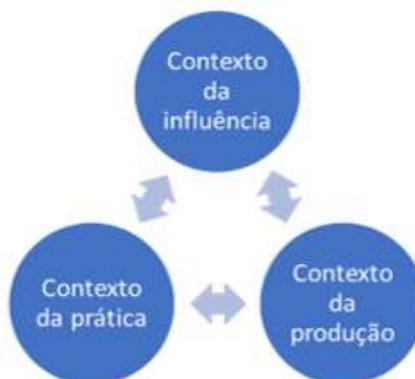
Elaboração própria – Fonte – Mainardes, 2006

Sendo que,

- Política proposta – refere-se à política oficial;
- Política de fato – são os atos normativos, textos políticos e legislativos que dão forma à política proposta;
- Política em uso – são as práticas e discursos que emergem do processo de consolidação das políticas.

Ainda em 1992, Ball e Bowe propuseram uma mudança no foco da análise de políticas, que deveria incidir sobre a formação do discurso da política e sobre a interpretação ativa que os profissionais que atuam no contexto da prática fazem para relacionar os textos da política à prática (MAINARDES, 2006 p. 94). Assim foi proposto um ciclo contínuo formado por três contextos: a influência, o contexto da produção do texto e o contexto da prática, cada um guardando suas características próprias, mas inter-relacionados (Figura 2).

Figura 2 – Ciclo de políticas



Elaboração própria – Fonte – Mainardes, 2006

O contexto da influência é o momento da construção dos discursos políticos e onde as políticas têm início. Nesta fase que surgem as disputas para influenciar a definição das finalidades sociais da educação e entram no cenário as redes sociais formadas em função dos partidos políticos, do governo e do processo legislativo (MAINARDES, 2006).

O contexto da produção é onde são produzidos os textos políticos, que podem ser de diferentes formas: textos legais oficiais e textos políticos, comentários formais ou informais sobre os textos oficiais, pronunciamentos oficiais, vídeos etc. Os textos políticos são o resultado de disputas e acordos, pois os grupos que atuam dentro dos diferentes lugares da produção de textos competem para controlar as representações da política (Bowe et al, 1992 *apud* Mainardes, 2006).

No contexto da prática (Bowe et al, 1992) nos mostram que nesta fase é que as políticas estão sujeitas a recriações e interpretações não sendo simplesmente implementadas,

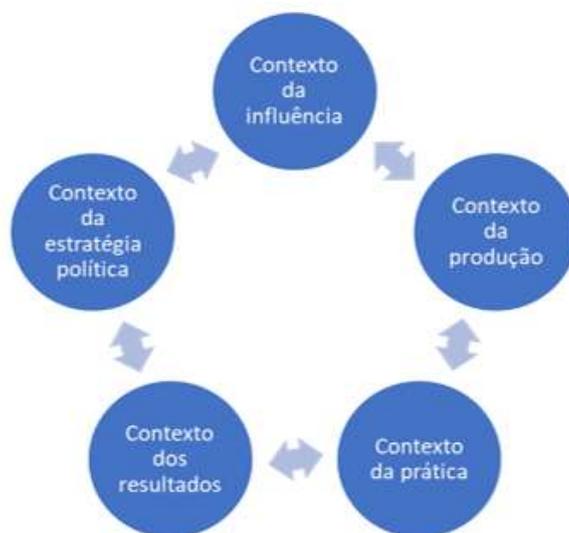
[...] os profissionais que atuam no contexto da prática não enfrentam os textos políticos como leitores ingênuos, eles vêm com suas histórias, experiências, valores e propósitos [...]. Políticas serão interpretadas diferentemente uma vez que as histórias, experiências, valores, propósitos e interesses são diversos. A questão é que os autores dos textos políticos não podem controlar os significados de seus textos. Partes podem ser rejeitadas, selecionadas, ignoradas, deliberadamente mal entendidas, réplicas podem ser superficiais etc. Além disto, interpretação é uma questão de disputa. Interpretações diferentes serão contestadas, uma vez que se relacionam com interesses diversos, uma ou outra interpretação predominará, embora desvios ou interpretações minoritárias possam ser importantes. (BOWE et al, 1992, p. 22).

Ainda segundo Mainardes (2006) Ball acrescenta dois novos contextos ao ciclo de políticas (Figura 3): o contexto dos resultados e efeitos, que é onde as políticas devem ser avaliadas em função de seus impactos e interações com as desigualdades existentes e contexto da estratégia política, onde acontece a identificação de possíveis soluções para os problemas encontrados como segue:

O último contexto do ciclo de políticas é o contexto de estratégia política. Este contexto envolve a identificação de um conjunto de atividades sociais e políticas que seriam necessárias para lidar com os problemas identificados, principalmente as desigualdades criadas ou reproduzidas pela política investigada. Segundo Ball (1994a), este é um componente essencial da pesquisa social crítica e do trabalho daqueles que Foucault chama de 'intelectuais específicos' o qual é produzido

para uso estratégico em embates e situações sociais específicas. (MAINARDES, 2006 p. 99)

Figura 3 – Ciclo de políticas



Elaboração própria – Fonte – Mainardes, 2006

Tomando como base a abordagem do ciclo de políticas públicas apresentado por Ball e Bowe (1992), o processo de elaboração da “Lei de Cotas” passou pelas etapas apresentadas no Quadro 1:

Quadro 1 - Processo de elaboração da lei Cotas a partir da abordagem do ciclo de políticas públicas de Ball e Bowe (1992)

Contexto da influência	Movimentos sociais negros; Declaração de Durban; Necessidade de democratização do acesso ao ensino superior com inclusão social.
Contexto da produção	Debates na sociedade – ADPF 186; Promulgação da Lei Federal 12.711/2012.
Contexto da prática	É o momento em que a sociedade interpreta a lei à sua maneira, incluindo neste contexto as instituições de ensino (gestão, docentes e discentes) e a fazem acontecer, as instituições pela oferta de vagas e os discentes pela demanda. Diferentes segmentos sociedade civil (famílias, pesquisadores, mídia, classe política, movimentos sociais, dentre outros) também participam deste momento e contribuem, com críticas ao desenrolar deste contexto; Início do processo de consolidação da lei.
Contexto dos resultados	É neste contexto que as políticas devem ser avaliadas, de maneira constante, quanto ao seu impacto, ou melhor, como apresentam Ball e Bowe, devem ser avaliadas quanto aos seus efeitos e não resultados; Surgimento dos casos de afroconveniência.
Contexto da estratégia política	Alteração da “Lei de Cotas” com a edição da Lei Federal 13.409/2016; Aprovação e instauração das comissões de heteroidentificação étnico-racial.

Fonte: Mainardes 2006 - elaboração própria

Em função das análises dos resultados, que podem ser feitas a partir de ângulos diferentes, é que surgem diferentes interpretações, que culminam com avaliações sobre se a política em questão conseguiu ou não resolver o(s) problema(s) que a originou(aram).

Neste sentido, segundo Maia (2008) as políticas públicas em geral não trazem em seu bojo as avaliações *ex-ante* de viabilidade econômica e *ex-post* quanto a sua eficácia, efetividade e impacto custo-efetividade. A avaliação *ex-ante* de viabilidade econômica diz respeito ao estudo mais apurado sobre a alocação dos recursos públicos investidos, ela acontece antes do contexto da prática, segundo Maia (2008) antes de ser implementada, já a avaliação *ex-post* é realizada durante o contexto da prática³. Ele ainda afirma que “No campo da avaliação *ex-ante* e *ex-post* de programas sociais, o conceito de relevância está relacionado ao grau de alcance dos objetivos gerais, específicos e do grau de alcance das metas” (MAIA, 2008, p. 38).

Em casos específicos como das Políticas de Ação Afirmativa (PAA's) a questão das avaliações não é diferente. Existem vários autores que questionam a sua eficácia. Um exemplo destas críticas está no livro “*Affirmative action around the World – an empirical study*” publicado em 2004, pelo economista e escritor político Thomas Sowell. Neste livro é discutida a política de ação afirmativa nos Estados Unidos e em outros países⁴ refletindo sobre diferenças e coincidências nas teorias, ações e leis adotadas, no qual é demonstrado que a relação custo-benefício referente à adoção, por diversos países, de políticas de ação afirmativa, não é positiva, principalmente em função do distanciamento entre os resultados práticos e os interesses dos beneficiados. Por exemplo, ele entende que vários ganhos dos negros americanos são advindos de outras circunstâncias anteriores à política de cotas.

Não desconsiderando o acima exposto quero destacar o quão importante é, para o processo de consolidação de uma política pública, a etapa da avaliação de sua

³ Maiores detalhes sobre Metodologia de avaliações *ex-ante* e *ex-post* consultar MAIA, José Afonso Ferreira. Metodologia para avaliação *ex ante* e *expost* da relevância social de políticas públicas. Disponível em:

http://www2.uefs.br:8081/sitientibus/pdf/38/3_metodologia_para_avaliacao_ex_ante_e_ex_post.pdf

⁴Os países estudados no livro são: Estados Unidos, Índia, Nigéria, Sri Lanka e Malásia.

eficácia, principalmente pela dificuldade de mensuração da resolução do problema que a originou.

Neste sentido foram realizadas, por intermédio de videoconferências utilizando a plataforma *Jitsi Meet*, entrevistas com os três últimos Pró-Reitores da Pró-Reitoria de Graduação da UFRRJ.

A UFRRJ E AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA

A composição do corpo discente das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES tem sido objeto de estudo de diferentes pesquisadores, tais como Siss (2003, 2011), Munanga (2003), Santos (2012) dentre outros.

Segundo Siss(2011) o sistema brasileiro de educação sempre foi excludente quando se refere aos cidadãos pretos e pardos como destacado em,

O acesso e a permanência dos afro-brasileiros no sistema educacional brasileiro, em qualquer dos seus níveis, nunca se deu de forma tranquila e sua exclusão do ensino superior é notória, a constatação dessa exclusão na década de quarenta do século passado levou Abdias do Nascimento, um dos fundadores do Teatro Experimental do Negro (TEM) a demandar fortemente, junto ao Estado Brasileiro, o direito ao ensino universal e gratuito, e a “admissão subvencionada de estudantes negros nas instituições de ensino [...] universitário” (SISS, 2011, P. 13).

A discussão e a realização de pesquisas sobre as políticas de ação afirmativa para o acesso de negros ao ensino superior, enquanto objeto de estudo tem sido significativa a partir das últimas décadas no século XX. De acordo com Walters (1994) e Skidmore (1994) há uma relevante produção científica abordando esta temática, e tão importante quanto estes estudos e pesquisas é o olhar para os deslocamentos causados por estas políticas de ação afirmativa na vida social e profissional de seus sujeitos de direito.

As ações afirmativas compreendem políticas de reconhecimento e de algum tipo de reparação num contexto social de injustiças e desigualdades. Segundo MUNANGA (2003), ação afirmativa são ações (governamentais ou não) que visam oferecer um tratamento diferenciado a grupos e/ou indivíduos que tenham sido historicamente discriminados e excluídos.

As políticas de ação afirmativa não devem ser desenvolvidas exclusivamente pelas instituições públicas, mas também pela sociedade civil, visto que suas implicações atingem os mais diversos segmentos da sociedade. É bom lembrar que,

Num país onde os preconceitos e a discriminação racial não foram zerados, ou seja, onde os alunos brancos pobres e negros ainda não são iguais, pois uns são discriminados uma vez pela condição socioeconômica e outros são discriminados duas vezes pela condição racial e socioeconômica, as políticas ditas universais defendidas, sobretudo pelos intelectuais de esquerda e pelo ex-ministro da educação Paulo Renato, não trariam as mudanças substanciais esperadas para a população negra. Como disse Habermas, o modernismo político nos acostumou a tratar igualmente seres desiguais, em vez de tratá-los de modo desigual. Daí a justificativa de uma política preferencial no sentido de uma discriminação positiva, sobretudo quando se trata de uma medida de indenização ou de reparação para compensar as perdas de cerca de 400 anos de decolagem no processo de desenvolvimento entre brancos e negros. É neste contexto que colocamos a importância da implementação de políticas de ação afirmativa, entre as quais a experiência das cotas, que pelas experiências de outros países, se afirmou como um instrumento veloz de transformação, sobretudo no domínio da mobilidade socioeconômica, considerado como um dos aspectos não menos importante da desigualdade racial (MUNANGA, 2003, p. 119)

No Brasil, país multirracial e multiétnico, as políticas de ação afirmativa que centralizam o debate político e acadêmico sobre o combate às desigualdades sociais e educacionais, bem como a democratização do acesso ao ensino superior, é a da modalidade cotas ou reserva de vagas considerada a mais polêmica dentre os diferentes tipos de ação afirmativa. As políticas de ação afirmativa são adotadas na Índia, Estados Unidos da América, Israel dentre outros países como medidas mitigadoras dos pesados custos sociais que foram impostos às populações que foram colonizadas externa e internamente, de acordo com Silvério (2002).

As instituições de ensino superior do Brasil, desde 2001, têm adotado algum tipo de ação afirmativa como resposta às pressões dos movimentos sociais, em especial dos movimentos negros. O panorama nacional dessas políticas era bastante variado prevalecendo, na maioria das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, o tipo de ação afirmativa na forma de cotas, reserva de vagas e/ou bônus numa conjuntura marcada pelos ecos de Durban⁵ quando pela primeira vez na sua história, o Estado

⁵ Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata realizada na cidade de Durban, África do Sul, em 2001. Esta Conferência recomendou que os Estados “apoiados na cooperação internacional, considerassem positivamente a concentração de

brasileiro reconheceu os efeitos do racismo e a necessidade de adoção de medidas que pudessem minimizar ou mitigar as consequências dos seus efeitos na população afro-brasileira (SANTOS, 2012).

A UFRRJ adotou até 1985 um sistema de cotas instituído na educação pública brasileira por intermédio da Lei Federal nº 5.465, de 3 de julho de 1968, mais conhecida como a “Lei do boi”. Esta lei, revogada que foi em 1985, assegurava reserva de vagas tanto no ensino médio quanto em instituições superiores, sendo que 50% das vagas nos estabelecimentos de ensino médio agrícola e nas escolas superiores de agricultura e veterinária, mantidos pela União ficariam disponíveis para atender às demandas de alguns segmentos específicos da sociedade. Apesar da afirmação de que as vagas eram destinadas aos filhos de proprietários e não proprietários rurais, a sua aplicação gerou muita controvérsia quanto aos seus sujeitos de direito.

Analisando alguns editais de processos seletivos para ingresso nos cursos de graduação da UFRRJ em período anterior à implantação da Lei Federal 12.711 de 29 de agosto de 2012, encontramos a adoção de algumas políticas de ação afirmativa como exposto no quadro 2.

Quadro 2 - Ações afirmativas na UFRRJ anteriores à Lei 12711/2012

Ano	Instrumento	Política
2008	Edital do Concurso de Acesso aos Cursos de Graduação 2009	Art. 15º - Serão concedidas taxas de inscrição reduzidas no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), até o limite de 3000 concessões, aos requerentes que: § 1º Comprovarem escolaridade em escola pública, conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 4º deste edital,

investimentos adicionais nos serviços de educação, saúde pública, energia elétrica, água potável e controle ambiental, bem como outras iniciativas de ações afirmativas ou de ações positivas, principalmente, nas comunidades de origem africana” (ONU, 2001) [ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Programa de Ação. Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Durban, África do Sul, 2001]

2009	Edital Interno de Acesso aos Cursos de Graduação da UFRRJ em 2010	Art. 9º - Candidatos aos cursos de graduação da UFRRJ que sejam egressos de escolas públicas de ensino médio e tenham cursado integralmente este nível de ensino em instituições públicas receberão um bônus de 10% (dez por cento) em sua nota final do ENEM 2009. Art. 10 - A UFRRJ destinará 20% (vinte por cento) das vagas dos cursos de Licenciatura da UFRRJ para os professores em atividade na rede pública. As vagas não preenchidas por este critério na primeira opção voltarão a ser oferecidas a todos os candidatos aos cursos de graduação da UFRRJ.
2010	provar o Edital Interno de Acesso aos Cursos de Graduação da UFRRJ em 2011	Art. 9º. Receberão um bônus de 10% (dez por cento) sobre a nota final obtida no ENEM 2010 os candidatos aos cursos de graduação da UFRRJ que comprovarem, através de histórico escolar, ter cursado a. pelo menos 04 anos do ensino fundamental em instituição pública brasileira e b. todo o ensino médio em instituição pública brasileira ou ter sido beneficiário de bolsa integral nos três anos do ensino médio em instituição privada brasileira, independente do ano de conclusão, com aprovação em todas as séries.
2012	Edital de Acesso aos Cursos de Graduação da UFRRJ para o segundo período letivo de 2012	Art. 7º - Poderão receber um bônus de 10% (dez por cento) sobre a nota final obtida no ENEM 2011 os candidatos que tenham cursado do sexto ao nono ano do ensino fundamental e do primeiro ao terceiro ano do ensino médio integralmente em escola pública brasileira, excluídos os candidatos que tenham cursado qualquer uma dessas séries em escolas privadas com bolsas parciais ou integrais.

Fonte: <https://institucional.ufrj.br/soc/conselho-de-ensino-pesquisa-e-extensao-2/deliberacoes-2/#top> Acessado em 22/07/2021. Elaboração própria.

O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFRRJ (CEPE), aprovou no dia 06 de novembro de 2012 a adoção de 50% de cotas conforme prevê a lei que as institui, ou seja, **o máximo do mínimo**, que deveria ser atingido em 04 anos. Em consonância com a Legislação a UFRRJ reserva no mínimo 50% (cinquenta por cento) das vagas para ingresso, por curso e turno, para candidatos que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, inclusive cursos de educação profissional técnica, observadas as seguintes condições: I - no mínimo 50% (cinquenta por cento) das vagas serão reservadas aos estudantes com renda familiar bruta igual ou inferior a 1,5 (um vírgula cinco) salário-mínimo per capita; II - no mínimo 51,8% das vagas serão reservadas para autodeclarados pretos, pardos e indígenas, conforme o último Censo Demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o Estado do Rio de Janeiro conforme as figuras 4 e 5.

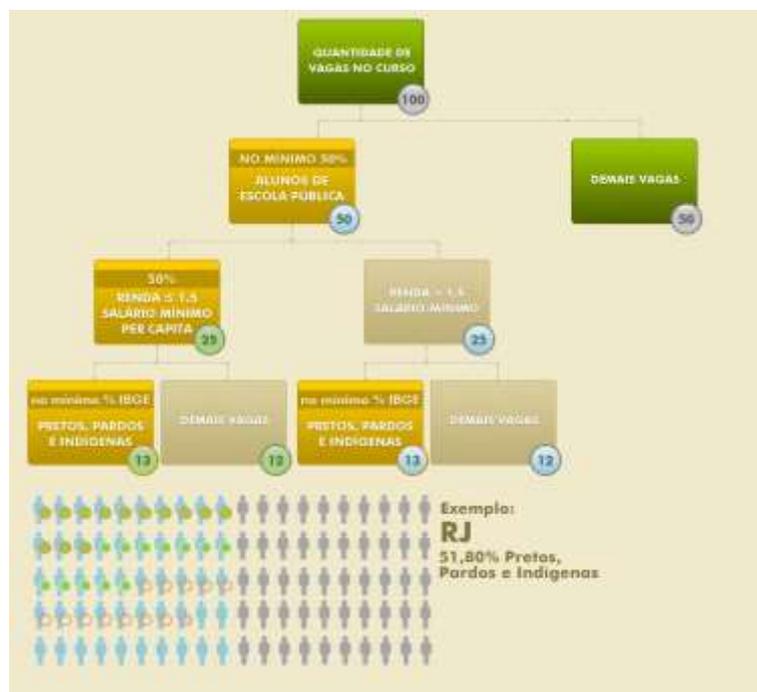
Figura 4 - Modelo explicativo, em percentuais, da aplicação da lei 12.711/2012



Fonte: <https://riccostatur5.wixsite.com/turismo-rel-etnicas/publicacoes> . Acessado em 04/09/2021

Tomando como exemplo do Estado do Rio de Janeiro, a soma de pretos, pardos e indígenas (PPI) chega a 51,80% da população total, o que significa 13 vagas a serem distribuídas entre eles, como mostra a Figura 5:

Figura 5 – Modelo explicativo, em números absolutos, da aplicação da Lei 12.711/2012 no estado do Rio de Janeiro



Fonte: <https://riccostatur5.wixsite.com/turismo-rel-etnicas/publicacoes> Acessado em 04/09/2021

Nas duas primeiras chamadas do Sistema de Seleção Unificada (SISU)⁶ 2013-1, a UFRRJ destinou 10% (dez por cento) das vagas dedicadas à ampla concorrência dos seus cursos de Licenciatura para candidatos que fossem professores em atividade na rede pública de educação básica sem formação adequada à Lei federal 9394/1996⁷.

A Lei federal 12.711/2012 deve ser reconhecida como um avanço no campo das ações afirmativas, no que diz respeito ao acesso à educação superior, e uma conquista que deve ser comemorada por todos nós que lutamos pela igualdade de oportunidades e contra o racismo no Brasil. Apesar disto, não pode ser considerada como uma conquista plena dos movimentos negros, que historicamente lutaram por “cotas raciais” e não “cotas sociais” como é o caso da Lei federal 12.711/2012

Para além do exposto é preciso atentar para um fato importante advindo da sanção da Lei federal 13.409/2016⁸: teoricamente houve uma redução na oferta de vagas para os cotistas pretos, pardos e indígenas, visto que o número de vagas a serem disputadas pelos estudantes cotistas não aumentou, ou seja, os 25% de vagas para estudantes de escola pública serão destinadas aos estudantes PPI's e pessoas com deficiência, como segue exposto nas Figuras 6 e 7:

Figura 6 – Modelo explicativo, em percentuais, da aplicação da lei Federal 13.409/2016.



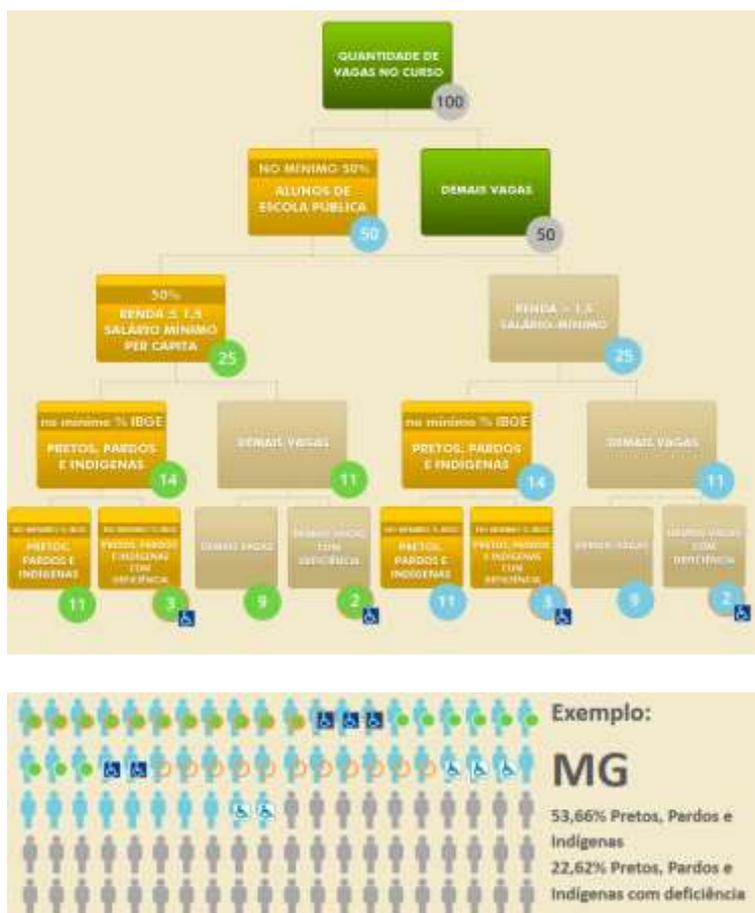
Fonte: <https://riccostatur5.wixsite.com/turismo-rel-etnicas/publicacoes> Acessado em 04/09/2021

⁶ O Sisu (Sistema de Seleção Unificada) é o sistema informatizado do Ministério da Educação, no qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas para candidatos participantes do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)

⁷ Lei que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional de 20 de dezembro de 1996

⁸ Lei que alterou a Lei nº 12.711/2012, dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

Figura 7 – Modelo explicativo, em números absolutos, da aplicação da lei Federal 13.409/2016 no estado de Minas Gerais



Fonte: <https://riccostatur5.wixsite.com/turismo-rel-etnicas/publicacoes>
 Acessado em 04/09/2021

O fato é que a “Lei de Cotas” minimizou os efeitos de uma política de ensino excludente não supre as expectativas e as demandas da população afro-brasileira que sofre historicamente os efeitos negativos do racismo e de uma estrutura educacional eivada pelo racismo estrutural. A entrada em vigor a Lei Federal 13.409/2016, numericamente alterou este cenário. Apesar do que algumas pessoas pensam, a “Lei de Cotas” preconiza que as cotas são sociais e não raciais. Portanto, ela não visa diretamente combater a desigualdade racial entre negros e não negros no ensino superior brasileiro. A característica étnico-racial não é priorizada por esta lei, que privilegia em primeiro lugar o critério social (ter sido estudante de escola pública) e em segundo lugar o critério econômico. Segmentos etnicamente discriminados e historicamente excluídos, como afro-brasileiros são contemplados com subcotas dentre outras variáveis (escola pública e renda) o que não atende diretamente às

expectativas dos movimentos negros, visto que as desigualdades sociais se refletem com maior peso na população afro-brasileira com prejuízos históricos, psicológicos, sociais, culturais e econômicos.

De acordo com Veiga (2001) a autonomia é uma questão essencial para uma instituição de ensino e é composta por quatro dimensões, a saber: administrativa, financeira, jurídica e pedagógica. A autonomia administrativa possibilita a construção do seu plano, programa, projeto e a implementação de um plano de gestão. A autonomia financeira são os recursos financeiros que possibilitam as condições para o seu funcionamento, que podem ser administrados parcial ou totalmente por elas e são normalmente destinados pelo poder público. A autonomia jurídica diz respeito à possibilidade da escola construir/elaborar suas normas. Por autonomia pedagógica que incide no livre-arbítrio do ensino e pesquisa, está estreitamente ligada à identidade, à função social, à clientela, à organização curricular, à avaliação, bem como aos resultados e, portanto, à essência do projeto pedagógico da instituição. (VEIGA, 2001, p. 18).

Tomando como ponto de partida as entrevistas realizadas com os professores responsáveis pela Pró-reitoria de Graduação no período compreendido entre 2012 e 2021, identificamos que há convergências em alguns pontos de vista, tais como:

- Acreditavam na fidedignidade das autodeclarações de cor/raça dos candidatos a ingressar na universidade por intermédio da Lei Federal 12.711/2012;
- Acreditam que a UFRRJ tem maturidade administrativa para ter uma instância oficial, independente do *status*, que seja responsável pela discussão das relações étnico-raciais na instituição;
- Concordam com o papel do Ministério público quando provocou as comissões de heteroidentificação étnico-racial nas IFE's;
- Reconhecem a importância do papel do Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas – Leafro⁹ na luta antirracista na UFRRJ e principalmente na discussão sobre a Lei Federal 10.639/2003 enfatizada pela Lei Federal 11.645/2008 nos cursos da UFRRJ.

⁹ Para maiores informações consulte em - <https://r1.ufrj.br/leafroneabi/>

Lutando contra as desigualdades étnico-raciais em todas as suas dimensões o Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (LEAFRO-NEAB-UFRRJ) participou da publicação especial da Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura - REPECULT em 2018/19¹⁰. Com o título “Produção de conhecimentos, formação política e enfrentamento ao racismo na educação brasileira” o dossiê reuniu dezoito artigos selecionados conforme critérios da revista e a relevância dos conteúdos, distribuídos em dois volumes. Trata-se de um tema relacionada a formação política e a produção do conhecimento no enfrentamento ao racismo, sobretudo na educação brasileira, e que diz respeito às razões históricas da existência dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e grupos correlatos com diferentes denominações e espalhados em mais de 120 Instituições de Ensino Superior por todo país, em particular nas universidades públicas.

As comissões de heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial implementadas na UFRRJ, como um dos mecanismos de fiscalização de uma política pública, têm sido eficazes evitando as tentativas de fraudes nas subcotas étnico-raciais destinadas a estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas para acesso aos seus cursos de graduação, conforme determinou a Lei 12.711/2012. Destaco que os indígenas não são sujeitos das comissões de heteroidentificação, visto que a sua comprovação de pertencimento se dá por intermédio da apresentação do Registro Administrativo de Nascimento de Indígena - RANI¹¹.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve início com um breve histórico da UFRRJ que nos remete a 1910 e foram abordados breves apontamentos sobre políticas públicas na visão de diferentes autores, mas dando ênfase aos estudos da “abordagem do ciclo de políticas” de Ball e Bowe (1992).

Foi demonstrado também que a UFRRJ utilizou em determinados momentos políticas de acesso diferenciadas para acesso aos seus cursos de graduação, culminando com a

¹⁰ Para maiores informações consulte - <http://costalima.ufrrj.br/index.php/REPECULT/index> v. 3 n.5 (2018), v. 4 n.6 (2019)

¹¹ Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (RANI) é um documento administrativo fornecido pela FUNAI, instituído pelo Estatuto do Índio, Lei nº 6.001 de 19 de dezembro de 1973

implementação da Lei Federal 12.711/2012 em sua totalidade desde o primeiro semestre de 2013.

No que diz respeito às comissões de heteroidentificação étnico-racial, tema que norteia a elaboração dos demais artigos desta publicação, a abordagem feita foi discreta visto que o objetivo deste artigo foi justamente situar o leitor no período pré-instalação das referidas comissões na UFRRJ. Assim finalizo considerando que, as comissões de heteroidentificação étnico-racial são eficazes não somente porque são instrumentos legítimos de verificação das autodeclarações étnico-raciais, mas também e principalmente pelo seu papel pedagógico quando inibem futuras tentativas de fraude.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, Natália. ROSELINO, José Eduardo. FERRO, Andrea Rodrigues. *A Evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil*. Revista Pesquisa & Debate. São Paulo. Vol. 26. Número 2 (48). pp. 105 - 127 Set 2015

BOWE, R.; BALL, S.; GOLD, A. *Reforming education & changing schools: case studies in policy sociology*. London: Routledge, 1992.

COSTA, Ricardo Dias da. *A lei 12.711/2012 e os cursos de graduação em turismo da UFMG, UFOP e UFRRJ – similaridades, singularidades e desafios no processo de consolidação*. Tese de Doutorado em Educação – Instituto de Educação/Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, Rio de Janeiro, 2019

COSTA, Ricardo Dias da; OLIVEIRA, Otair Fernandes. *Produção de conhecimentos, formação política e enfrentamento ao racismo na educação brasileira (Dossiê Leafro 10 anos)*. IN: REPECULT – Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura (ISSN 2526-2742) Rio de Janeiro, Vol 3 n 5. Edur, 2018. Disponível em <http://costalima.ufrj.br/index.php/REPECULT/issue/view/106>

_____. *II DOSSIÊ - Produção de conhecimentos, formação política e enfrentamento ao racismo na educação brasileira (Dossiê Leafro 10 anos)*. IN: REPECULT – Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura (ISSN 2526-2742) Rio de Janeiro, Vol 4 n 6. Edur, 2019. Disponível em <http://costalima.ufrj.br/index.php/REPECULT/issue/view/105>

Departamento de Arte e Cultura/ Centro de Memória - *História da 8ª Universidade mais bela do mundo* - <http://r1.ufrj.br/centrodememoria/historia-ufrj/> acessado em 18/10/2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2010. Características da população e dos domicílios. Resultado do Universo*. Rio de Janeiro: 2011

MAIA, J. A. F. *Metodologia para avaliação ex ante e ex post da relevância social de políticas públicas*. *Sitientibus*, Feira de Santana, n. 38, p. 35-56, jan./jun. 2008. Disponível em: http://www2.uefs.br:8081/sitientibus/pdf/38/3_metodologia_para_avaliacao_ex_ante_e_ex_post.pdf Acessado em: 26 out. 2019.

MAINARDES, Jefferson. (2006). *Policy cycle approach: A contribution to the analysis of educational policies*. *Educação & Sociedade*, São Paulo, v. 27, nº.94, 2006, p. 47-69

MUNANGA, kabengele. *Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas*. In: SILVA, Petronilha B. G., SILVÉRIO, Valter R. (Orgs.) *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: INEP/MEC, 2003, p. 115-128

RUA, Maria das Graças; ROMANINI, Roberta. *Para aprender políticas públicas*. Unidade IX - Implementação de políticas públicas. [2013?]. Disponível em: <https://riccostatur5.wixsite.com/turismo-rel-etnicas/publicacoes> . Acessado em 04/09/2021

SANTOS, Adilson Pereira dos. *Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos à Lei de Cotas*. *Revista de Ciências Humanas*, v. 12, n. 2, p. 289-317, ju/dez, 2012

SARAVIA, Henrique. *Introdução à Teoria da Política Pública*. In: Enrique Saravia e Elisabete Ferrarezi (Orgs.). *Políticas públicas - coletânea volume 1*. Brasília: ENAP, 2006.

SILVÉRIO, Valter R. *Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil*. *Cadernos de Pesquisa*, n. 117, p. 219-246, São Paulo. Novembro de 2002

_____. *Tempo soc.* vol.18 no.2 São Paulo Nov. 2006
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702006000200017>

SISS, Ahyas. *Raça, classe, cotas étnicas, sociais e educação superior*. *Educação e etnicidade: diálogos e ressignificações*. Rio de Janeiro: Quarter: Leafro, 2011

_____. *Afro-brasileiros, cotas e ação afirmativa: razões históricas*. Rio de Janeiro: Quarter; Niterói: PENESB, 2003

_____. *Raça, classe, cotas étnicas, sociais e educação superior*. *Educação e etnicidade: diálogos e ressignificações*. Rio de Janeiro: Quarter: Leafro, 2011

SKIDMORE, Thomas. *O Brasil visto de fora*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1994.

SOWELL, Thomas. *Affirmative action around the world – An empirical study*. New Haven: Yale University Press, 2004

VEIGA, Ilma Passos Alencastro (org.). *Projeto Político Pedagógico: Uma construção possível*. 16^a Ed. Cortez, 2001

WALTERS, Ronald. *Racismo e ação afirmativa*. In: SOUZA, Jessé (org.). *Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil-Estados Unidos*. Brasília: Paralelo 15, 1997, p. 105-123

ANEXOS

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

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.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita .

Art. 2º (VETADO).

~~Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).~~

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. ([Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016](#))

Parágrafo único. No caso de não preenchimento das vagas segundo os critérios estabelecidos no caput deste artigo, aquelas remanescentes deverão ser completadas por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Art. 4º As instituições federais de ensino técnico de nível médio reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso em cada curso, por turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita .

~~Art. 5º Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).~~

Art. 5º Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE. ([Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016](#))

Parágrafo único. No caso de não preenchimento das vagas segundo os critérios estabelecidos no caput deste artigo, aquelas remanescentes deverão ser preenchidas por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino fundamental em escola pública.

Art. 6º O Ministério da Educação e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, serão responsáveis pelo acompanhamento e avaliação do programa de que trata esta Lei, ouvida a Fundação Nacional do Índio (Funai).

~~Art. 7º O Poder Executivo promoverá, no prazo de 10 (dez) anos, a contar da publicação desta Lei, a revisão do programa especial para o acesso de estudantes pretos, pardos e indígenas, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, às instituições de educação superior.~~

Art. 7º No prazo de dez anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. ([Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016](#))

Art. 8º As instituições de que trata o art. 1º desta Lei deverão implementar, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) da reserva de vagas prevista nesta Lei, a cada ano, e terão o prazo máximo de 4 (quatro) anos, a partir da data de sua publicação, para o cumprimento integral do disposto nesta Lei.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de agosto de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

Aloizio Mercadante

Miriam Belchior

Luís Inácio Lucena Adams

Luiza Helena de Bairros

Gilberto Carvalho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 30.8.2012

Presidência da República
Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 13.409, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016.

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 3º, 5º e 7º da [Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012](#), passam a vigorar com as seguintes alterações:

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

.....” (NR)

“ [Art. 5º](#) Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE.

.....” (NR)

“ [Art. 7º](#) No prazo de dez anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de dezembro de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

MICHEL TEMER

Alexandre de Moraes

José Mendonça Bezerra Filho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 29.12.2016

CURSO DE FORMAÇÃO PARA AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

TRAINING COURSE FOR HETEROIDENTIFICATION COMMISSIONS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF MATO GROSSO DO SUL

CURSO DE FORMACIÓN PARA COMISIONES DE HETEROIDENTIFICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

*Aline Anjos da Rosa*¹

*Eugenia Portela de Siqueira Marques*²

*Fernando Henrique dos Santos Oliveira*³

RESUMO

O artigo apresenta o resultado de um projeto de extensão intitulado I Capacitação para Comissões de Heteroidentificação que teve por objetivo capacitar interessados em atuar nas comissões de heteroidentificação para candidatos/as autodeclarados/as preto/as e pardos/as que se inscreveram nos cursos de graduação, pós-graduação e concursos públicos por meio das cotas raciais, nas instituições federais de ensino em conformidade com a Lei 12.711/2012 e 12.990/2014. O curso de formação foi proposto pelo Núcleo de Estudos Afro-brasileiros - NEAB/UFMS e pelo Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Relações Étnico-Raciais, Formação de Professores e Educação - Petronilha Beatriz Gonçalves Silva (GEPRAFE/PBGS). Com base na pesquisa bibliográfica, documental e no relato de experiência dos pesquisadores e palestrantes

¹ Técnica em Assuntos Educacionais na Universidade Federal da Grande Dourados. Doutoranda em Educação na UFGD. Pesquisadora do GEPRAFE - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-Raciais e Formação de professores - Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva (GEPRAFE/PGS). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1056-6900>. CV: <http://lattes.cnpq.br/0206434242388374>

² Doutora em Educação da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. E-mail: portelaeugenia@gmail.com. Líder do GEPRAFE- Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-Raciais e Formação de professores - Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva (GEPRAFE/PGS). Orcid <http://orcid.org/0000-0003-3182-171X>. CV: <http://lattes.cnpq.br/4276993654278057>.

³ Acadêmico bolsista PROECE/UFMS. Cv: <http://lattes.cnpq.br/4839177291801738>. <https://orcid.org/0000-0003-4389-6866>.

que ministraram a formação foram apontados aspectos para operacionalização da comissão de heteroidentificação que almejam garantir que a política de ação afirmativa adotada no ensino superior em universidades públicas federais não se desvie da sua finalidade e garanta o direito aos negro/as.

Palavras-Chave: Políticas Afirmativa; Comissão de Heteroidentificação; Formação.

ABSTRACT

The article presents the result of an extension project entitled I Training for Hetero-identification Commissions, which aimed to train those interested in working in hetero-identification commissions for self-declared black and brown candidates who enrolled in the undergraduate, and graduate courses as well as public tenders through racial quotas, in federal educational institutions according to Law 12,711/2012 and 12,990/2014. The training course was proposed by the Nucleus of Afro-Brazilian Studies - NEAB/UFMS and by the Study and the Research Group on Ethnic-Racial Relations, Teacher Training and Education - Petronilha Beatriz Gonçalves Silva (GEPRAFE/PBGS). Based on the bibliographic and documentary research and on the experience report of the researchers and lecturers who provided the training, aspects were pointed out for the operationalization of the hetero-identification commission that aim to ensure that the affirmative action policy adopted in higher education in federal public universities does not deviate from its purpose and guarantee the right to black people.

Keywords: Affirmative Policies; Heteroidentification Commission; Training.

RESUMEN

El artículo presenta el resultado de un proyecto de extensión denominado I Capacitación para Comisiones de Heteroidentificación, que tuvo como objetivo capacitar a interesados en trabajar en comisiones de heteroidentificación para candidatos autodeclarados negros y pardos que se matricularon en cursos de pregrado, posgrado y concursos públicos a través de cuotas raciales, en instituciones educativas federales de conformidad con la Ley 12.711/2012 y 12.990/2014. El curso de formación fue propuesto por el Núcleo de Estudios Afrobrasileños - NEAB/UFMS y por el Grupo de Estudios e Investigación sobre Relaciones Étnico-Raciales, Formación y Educación Docente - Petronilha Beatriz Gonçalves Silva (GEPRAFE/PBGS). Con base en la investigación bibliográfica y documental y en el relato de experiencia de los investigadores y docentes que impartieron la formación, se señalaron aspectos para la operacionalización de la comisión de heteroidentificación que tienen como objetivo garantizar que la política de acción afirmativa adoptada en la educación superior en las universidades públicas federales no se desvía de su finalidad y garantiza el derecho de las personas negras.

Palabras clave: Políticas Afirmativas; Comisión de Heteroidentificación; Capacitación.

INTRODUÇÃO

A adoção das políticas de ações afirmativas com recorte racial na educação superior e no serviço público é considerado um avanço. Especialmente na educação superior, os programas de ações afirmativas desenvolvidos por universidades estaduais e federais propiciaram a redução das desigualdades raciais em diversos cursos de graduação (RISTOFF, 2016). As políticas de ações afirmativas adotadas nos últimos anos materializam uma das reivindicações históricas do Movimento Negro no Brasil (GOMES, 2019).

No centro de disputa sobre a constitucionalidade das ações afirmativas com recorte racial julgada em 2012 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) estava em jogo, em primeiro plano, a concepção de igualdade formal e material. O caso da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, protocolada pelo Partido Democratas (DEM) em 2009, questionando o uso do critério racial no processo seletivo da Universidade de Brasília (UnB) (MOREIRA *et al*; 2019). Em um segundo plano mais profundo, há uma tentativa de minar qualquer garantia/ ampliação de direito/benefício/emancipação social a uma população historicamente excluída, no caso, especificamente a população negra, que quando acessam bens sociais como saúde, educação, trabalho, acessa de forma precarizada. Nota-se que o que estava em disputa não era o programa ou uma lei de ações afirmativas para ingresso no ensino superior, já que critérios de origem escolar e renda adotada por outra instituição não foi disputado. O que estava sendo questionado era o critério racial adotada pela UnB direcionado à população negra que corresponde a 56,2% da população brasileira.

As políticas de ações afirmativas com recorte racial correm risco de ser uma letra morta prevista em uma lei. Poucos anos após a implementação de leis e programas de ações afirmativas com recorte racial foram registradas o uso indevido das autodeclarações em concursos públicos e ingresso nas universidades públicas que ficaram conhecidas como “fraudes”. Foram realizadas diversas apurações no qual foi constatada que pessoas lidas e percebidas como brancas se autodeclarando da cor parda para acessar uma vaga. Mesmo após a apuração e desligamentos, alguns dos estudantes denunciados conseguiram por meio de mandados de segurança e acordos

extrajudiciais restaurar o vínculo com a instituição (SALES, 2021). No ensino superior essa situação foi registrada principalmente no curso de Medicina.

Nesse sentido, a previsão de mecanismo de identificação dos beneficiários visa à garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros (as) nos processos seletivos. A autodeclaração de raça/cor tem sido o método oficial de classificação racial no Brasil, mas não o único. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é o órgão responsável pela coleta da informação da raça/cor durante o Censo, e considera o uso da autodeclaração e da heteroidentificação como métodos legítimos de identificação racial (OSORIO, 2003).

O presente artigo apresenta o resultado de um projeto de extensão intitulado I Capacitação para Comissões de Heteroidentificação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), participante da Seleção de ações de extensão - sem fomento - promovido pela Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte (PROECE) em 2021 (Edital nº 34/2021). O curso teve por objetivo capacitar interessados em atuar nas comissões de heteroidentificação para candidatos/as autodeclarados negros/as (preto/as ou pardos/as) nos cursos de graduação, pós-graduação e concursos públicos por meio das cotas raciais na instituição ou fora dela. O enfoque dado nas Leis 12.711/2012 e 12.990/2014, neste artigo, justifica-se por que o curso de capacitação teve como foco a comunidade acadêmica da UFMS, mas pode abarcar qualquer comissão na esfera municipal, estadual e federal que o participante, no futuro, possa atuar. O curso de formação foi proposto pelo Núcleo de Estudos Afro-brasileiros - NEAB/UFMS e pelo Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Relações Étnico-Raciais, Formação de Professores e Educação - Petronilha Beatriz Gonçalves Silva (GEPRAFE/PBGS). Com base na pesquisa bibliográfica, documental e no relato de experiência dos pesquisadores e palestrantes que ministraram a formação foram apontados aspectos para operacionalização da comissão de heteroidentificação que visa primordialmente garantir que a política de ação afirmativa com recorte racial não se desvie de sua finalidade.

A Lei 12.711/2012 e a Lei 12.990/2014

Neste item apresentamos as duas legislações vigentes que disciplinam sobre a reserva de vagas para a população negra que impactam na composição racial das universidades e do serviço público federal: a Lei 12.711 de 26 de agosto de 2012 que unificou em uma única norma a política de reserva de vagas em todas as instituições federais e a Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014 que reservou vagas em todos os concursos públicos da esfera federal para autodeclarados negros. Concursos e processos seletivos temporários realizados por Estados e municípios, bem como, pelo poder Legislativo e Judiciário também efetuam reserva de vagas para autodeclarados negros/as e prevê a atuação da comissão de heteroidentificação, conforme a Orientação Normativa que hoje rege a Lei nº 12.990/2014.

A Lei 12.711/2012 reserva cinquenta por cento (50%) das matrículas por curso e turno para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, em cursos regulares ou no âmbito da modalidade de Educação de Jovens e Adultos (BRASIL, 2012). A partir dessa reserva, no mínimo cinquenta por cento (50%) das vagas devem ser reservadas a estudantes com renda familiar bruta igual ou inferior e meio de salário-mínimo per capita. De cada grupo desse percentual, a lei prevê que as vagas serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência de acordo com a população da unidade federativa onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE (BRASIL, 2016). Assim é estabelecido um sistema de reserva de vagas, no qual prevê oito (8) subcotas que combinam critérios de renda, raça/cor e deficiência entre si. A Lei passou a vigorar nos concursos seletivos para ingresso na graduação no ano de 2013. O prazo para que todas as instituições atingissem o mínimo de 50% das vagas reservadas terminou em 2016.

A Lei nº 12.711/2012 foi regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012 (alterado pelo Decreto Nº 9.034/2017) e pela Portaria Normativa nº 18/2012 (alterada pela Portaria Normativa nº 9, de 05/05/2017), emitidas pelo Ministério da Educação (MEC). O legislador da Lei 12.711/2012, não previu critérios de controle sobre a autodeclaração preenchida pelos pretos, pardos e indígenas. Na medida em que a lei foi implantada foi constatada a existência do uso indevido da autodeclaração. A ausência

desse controle gerou judicialização e processos administrativos. Considerando que até o momento as comissões não estão previstas na regulamentação da Lei 12.711/2012 (decretos e portarias) é necessário que as próprias instituições nos limites de sua autonomia universitária e discricionariedade, elaborem suas próprias normativas.

Antes de 2012, poucas universidades que adotavam políticas de ações afirmativas para autodeclarados negros/as criaram mecanismos complementares à autodeclaração. O maior registro ocorreu nas instituições federais na região Sul (SANTOS, 2018). A Lei 12.711/2012 previu somente o uso da autodeclaração e as instituições que já possuíam comissões revogaram a atuação das mesmas. Como exemplo, podemos ilustrar a Universidade de Brasília (UnB) e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Para o Movimento Negro sempre houve a preocupação se as vagas destinadas a pessoas negras seriam preenchidas efetivamente por pessoas que apresentassem o fenótipo de pessoa negra. A partir de 2017, as universidades federais começaram a prever a atuação de uma comissão que validasse a autodeclaração dos autodeclarados negros (as). Em 2018, as universidades federais foram notificadas pelo MPF, no qual recomendou a adoção da comissão antes da efetivação da matrícula realizadas por meio da Lei 12.711/2014.

Em 2014 foi sancionada a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 que passou a reservar aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014). Entre previsões para o preenchimento da autodeclaração registrado pelo legislador apontamos:

Parágrafo único. 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)

Entretanto, mesmo com essa previsão, houve o registro de fraudes. O Judiciário foi acionado para criar uma jurisprudência para dirimir os inúmeros processos que ingressaram na Justiça. O Movimento Negro entrou em cena e solicitou uma audiência pública com tema “Fraudes nos sistemas de cotas e mecanismos de fiscalização – O papel do Ministério Público”. Entre as pautas da audiência estava a reivindicação de

que os agentes públicos tomassem medidas de fiscalização para coibir o uso indevido da autodeclaração. Em 2016 o Conselho do Ministério Público Federal publica a Recomendação nº 41 direcionado aos membros da instituição, no qual solicita uma especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas, para acesso às universidades e cargos públicos – especialmente no que se refere as leis 12.711/2012 e 12.990/2014. No mesmo ano é publicada a Orientação Normativa (ON) nº 3, de 1º de agosto de 2016 expedida pelo extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público (MPOG). Entre as diretrizes estabelecidas pela Orientação Normativa está:

1º - As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato (BRASIL, 2016).

Essa é a primeira vez que aparece em uma norma federal que o critério fenotípico é o único que deve ser considerado.

Em 2017, o STF analisou a Ação Declaratória De Constitucionalidade (ADC/41) no qual apreciou como constitucional a Lei 14.990/2014 que reserva vagas para autodeclarados negros em concursos públicos na esfera federal, bem como, considerou legítimo o procedimento de heteroidentificação complementar a autodeclaração. O STF considerou que:

[...] a autodeclaração não é critério absoluto de definição da pertença étnico-racial de um indivíduo, devendo, notadamente no caso da política de cotas ser complementado por mecanismos heterônomos de verificação de autenticidade das informações declaradas (BRASIL, 2017).

A ADC 41/DF também estabeleceu que:

[...] a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa (BRASIL, 2017).

Essa decisão foi fundamental para institucionalizar a comissão também nas instituições de ensino superior, que além da ON Nº 3/2016, ganhou um reforço na segurança jurídica na criação de comissões. Anterior a esse período observa-se a

atuação de diversas entidades e organizações que por meio de uma luta política em defesa das comissões, tornaram evidentes as distorções no perfil racial das vagas destinadas para a população negra. Entre as ações apontamos: Ação do Movimento Negro junto ao MPF pressionando a tomar medidas para coibir fraudes; denúncias junto as Ouvidorias das universidades e no Ministério Público realizada pelos Coletivos Negros; Impacto trazido pela publicação da Orientação Nº 3/2016; atuação dos Núcleos de Estudos Afrobrasileiros (NEABs) dentro das universidades, (ROSA; SANTOS E MARQUES, 2020). Também houve cobertura da mídia relatando as diversas denúncias em órgãos públicos e nos cursos de Medicina.

Em 2018, o MPOG publica a Portaria Normativa (PN) nº 4/2018 em substituição a ON nº 3/2016. A PN Nº 4/2018 atualmente regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2018). Essa portaria traz uma normatização mais completa com relação a PN Nº 3/2016. Em seu artigo 5º define que é heteidentificação: a identificação por terceiros da condição autodeclarada (BRASIL, 2018).

Diferentemente da ON nº3/2016, essa portaria dedica dois artigos com relação a composição da comissão: os Artigos 6º e 7º:

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

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

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

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

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

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

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

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

Art. 7º Os membros da comissão de heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

§ 1º Serão resguardos o sigilo dos nomes dos membros da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos.

§ 2º Os currículos dos membros da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame (BRASIL, 2018).

Especialmente no inciso III do artigo 6º da PN Nº 4/2018, prevê a necessidade dos membros freqüentarem uma oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo para atuar na comissão. Entre os aspectos trazidos pelos artigos 6º e 7º destacamos: número de cinco (5) membros, diversidade de raça/cor, confidencialidade e sigilo na publicação do nome dos membros. Pessoas diferentes podem classificar o mesmo indivíduo de maneiras distintas (MUNIZ, 2012). Por isso a definição de que o procedimento de heteroidentificação não seja realizado apenas por uma pessoa, para que ocorra um consenso acerca da classificação racial do candidato que pleiteia a vaga.

Parcela das instituições utiliza a Portaria Normativa nº 4/2018, como referência para normatizar suas comissões internas. Hoje essa portaria é o documento mais citado que oferece embasamento normativo para atuação das comissões de heteroidentificação. Mesmo a referida portaria tenha sido expedida para os concursos federais, ela é usada por similaridade nas instituições federais de ensino, já que ainda a Lei 12.711/2012 não foi alterada e editada nenhuma norma.

A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFMS

A UFMS teve sua origem em 1962, a partir da criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Campo Grande. Em 1979, dois anos após a divisão do estado de Mato Grosso, foi efetivada a federalização da UFMS, que passou a ser designada Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul pela Lei Federal n.º 6.674, de 1979, com sede em Campo Grande, capital do estado de Mato Grosso do Sul (UFMS, 2015).

A UFMS possui cursos de graduação e de pós-graduação, presenciais e a distância, em Campo Grande e em nove câmpus distribuídos pelo estado do MS, além de atender a Educação a Distância (EaD) em polos nos diversos municípios do estado (UFMS, 2020).

Anterior a 2012, não havia nenhuma proposta de cotas na UFMS, e a institucionalização da sua política de ação afirmativa se dá com a Lei n.º 12.711/2012. Nesse processo, a UFMS, em 2013, ofereceu 12,5% das vagas para o sistema de cotas, 25% em 2014, 37,5% em 2015 e, a partir de 2016, 50%.

As bancas de verificação da autodeclaração dos candidatos negros(a)s (preto(a)s e pardo (a) foram constituídas em 2017 para responder às denúncias recebidas pela ouvidoria da UFMS. A atuação nos processos seletivos iniciou no ano de 2018, antes da matrícula dos candidatos cotistas, minimizando o percentual de fraudes no ingresso por reserva de vagas (MACIEL; TEIXEIRA; SANTOS, 2019, p. 88). Em janeiro de 2019, teve início a atuação das bancas na pós-graduação da UFMS (OLIVEIRA, 2019, p. 78).

No processo de avaliação da veracidade da autodeclaração, os critérios adotados na heteroidentificação são os aspectos fenotípicos do candidato, isso é, as pessoas pretas e pardas serão observadas por constatação visual no momento da entrevista e “serão verificadas as características fenotípicas do candidato: cor/cútis; características mestiças; cabelo; nariz e lábios (espessura e coloração).” (UFMS, 2019, p.4).

As bancas ocorrem semestralmente, antes do período de matrícula, e são formadas por três membros, observando-se os critérios de gênero, raça e cor. O (a) candidato (a) que não for considerado apto tem direito a recurso, e a banca de recurso é composta por três membros com os mesmos critérios, contudo, constituída por pessoas diferentes da primeira banca que realizou a heteroidentificação do candidato(a). Nos casos de verificação decorrentes de denúncias, as Bancas de Verificação e de Recursos são formadas por cinco membros, com os mesmos critérios de gênero, raça e cor, e constituída por membros diferentes da Banca de Verificação no ingresso do estudante (ROSA; SANTOS; MARQUES, 2020, p. 167).

Diante da situação de pandemia e a partir da Portaria n.º 329, de 11 de março de 2020, do Ministério da Educação (MEC), a UFMS criou o Comitê Operativo de Emergência (COE/UFMS) por meio da Portaria n.º 387, de 12 de março de 2020. Esse Comitê ficou responsável por avaliar as condições sanitárias nacionais, regionais e locais, a fim de indicar as medidas necessárias a serem adotadas na UFMS durante a pandemia.

A Portaria n.º 405, de 16 de março de 2020, institucionalizou o primeiro mês de atividades remotas de ensino e a mudança no formato das atividades educacionais. A partir desse momento, a situação sanitária foi ditando as propostas de manutenção das atividades remotas, bem como as possibilidades de retorno às atividades presenciais pontualmente.

A UFMS manteve o calendário acadêmico durante a pandemia e optou pelo ensino remoto de emergência com uso das tecnologias de comunicação e informação no desenvolvimento das atividades, reformulando o formato das ações para atividades remotas.

No ano 2020, no início das atividades das bancas de Avaliação da Veracidade da Autodeclaração, as verificações foram realizadas presencialmente; entretanto, como ocorrem muitas chamadas nos processos seletivos, elas culminaram com a suspensão das atividades presenciais e, para que não houvesse prejuízo no ingresso dos estudantes, os editais de convocação para a heteroidentificação sofreram alteração da banca presencial para o procedimento do envio de fotos .

Os editais que apresentaram essa alteração detalhavam as orientações de como as fotografias precisavam ser tiradas com relação à posição do candidato(a), à iluminação do ambiente e configurações das fotos, bem como à identificação do candidato nos documentos enviados.

A formalização das bancas é feita por meio de instrução de serviço publicada pela Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (PROAES), indicando os membros das bancas, a avaliação dos aspectos fenotípicos dos candidatos e o formato da banca, se presencial ou remoto.

Com o decorrer das medidas de isolamento da pandemia de Covid-19, os editais de ingresso no ano de 2021 para a reserva de vagas para as pessoas pretas e pardas

mantiveram as condições de atividades remotas e trouxeram a exigência da adoção de três procedimentos para a banca de Avaliação da Veracidade da Autodeclaração: enviar via sistema online a autodeclaração de pessoa preta ou parda, uma fotografia individual frontal e um vídeo de até 30 segundos. Nos casos que os documentos audiovisuais enviados pelos candidatos não estivessem conforme solicitados no edital, seria indeferido e o estudante poderia entrar com recurso ao edital preliminar, então outra banca seria constituída para análise do recurso.

As bancas poderiam realizar o procedimento de verificação da autodeclaração dos candidatos juntamente com a verificação das condições fenotípicas exibidas na foto e no vídeo anexado no sistema. “A Banca [...] verificará as características fenotípicas próprias das pessoas pretas ou pardas, sendo elas: a cor da pele parda ou preta, a textura do cabelo crespo ou enrolado, o nariz largo e lábios grossos e amarronzados.” (UFMS, 2021, item 5.5). E essa verificação, por parte das bancas, ocorreu em períodos definidos nos editais de convocação, de acordo com os cronogramas; contudo, não precisava da presença virtual ou online dos candidatos.

O registro de previsão do procedimento heteroidentificação nos editais de abertura do processo seletivo é de suma importância. Para a operacionalização das comissões no interior nas universidades ocorre a emissão de um documento oficial assinado pelo gestor ou aprovação. Pode ser uma portaria, resolução, por exemplo. Uma resolução aprovada pelo órgão superior interno da instituição normatizando todo o procedimento é relevante. A elaboração de materiais e vídeos informativos disponíveis na página de inscrição de fácil acesso ao candidato dará visibilidade a atuação da comissão. A regulamentação do compromisso institucional pode garantir maior adesão e estabilidade às iniciativas. Raça é um marcador social.

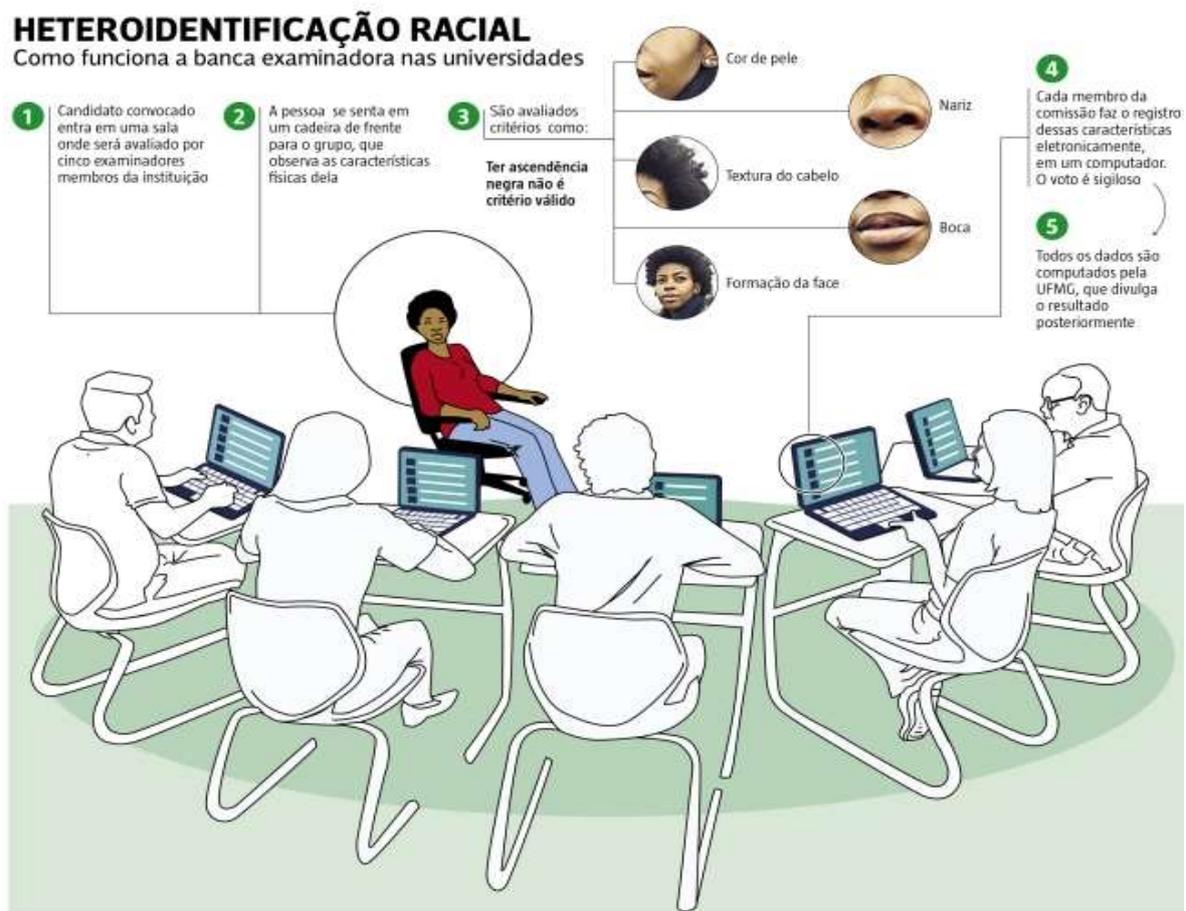
Desde que as universidades instituíram as comissões de heteroidentificação vislumbra-se coibir fraudes ou autodeclarações equivocadas. Na matéria “Mais rigor nas cotas raciais! UFMG faz análise para que vagas sejam de candidatos comprovadamente negros”, Mariano (2019) relata que:

A proposta da nova etapa para admissão de universitários é garantir que as reservas sejam ocupadas por alunos merecedores das vagas, evitando que episódios de fraudes se repitam. Em setembro de 2017, graduandos brancos que tinham ingressado na universidade por meio de cotas geraram polêmica em todo o país. No ano passado, vários casos semelhantes vieram à tona e um

dossiê com outras suspeitas de burlar o sistema chegou a ser entregue à reitoria. Até o momento, ninguém foi punido. “As denúncias estão em sindicância ou processo administrativo, em fase de finalização”, comentou Ednilson. **Para calouros que foram aprovados na banca de heteroidentificação** e iniciaram nesta semana a jornada acadêmica, a única certeza é a de que o procedimento torna o preenchimento das vagas mais justo. (Disponível em < <https://onorte.net/educa%C3%A7%C3%A3o/mais-rigor-nas-cotas-raciais-1.697499>>. Acesso em 12 de Jan.. de 2021).

Na mesma matéria foi publicada uma figura sobre uma das formas de formação das comissões no momento da realização da heteroidentificação, na UFMG. A figura 1, abaixo, retrata uma das possibilidades da comissão aferir as características fenotípicas do candidato.

Figura 1 – Comissão de heteroidentificação racial na UFMG



Fonte: Mariano (2019).

A maioria das comissões das IFES atuavam de forma presencial até o evento da Pandemia da COVID 19 quando adequaram a metodologia para a realização da análise

fenotípica de forma remota, por meio vídeo e fotografias. Algumas utilizaram a entrevista no Google Meet e outras sem a presença do candidato.

RELATO DE EXPERIÊNCIA DA 1ª CAPACITAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFMS

A 1ª Capacitação das Comissões de Heteroidentificação da UFMS foi coordenada pela Prof. Dra. Eugenia Portela Siqueira Marques com a colaboração do aluno bolsista Fernando Henrique Oliveira (FAED/PIBEX) com o apoio do Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Relações Étnico-Raciais, Formação de Professores e Educação – Petronilha Beatriz Gonçalves Silva (GEPRAFE/PBGS) e do apoio do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB/ UFMS) e com suporte tecnológico do Projeto ASA- Além da Sala de Aula (ASA) da UFMS.

A capacitação visou formar servidores públicos e membros da sociedade civil para atuarem nas comissões de heteroidentificação. Entre as finalidades do curso foi ampliar o debate sobre identidade negra, fenótipo, genótipo e aperfeiçoar os procedimentos existentes. O curso foi realizado cem por cento (100%) online e gratuito. Foram realizados oito encontros síncronos e transmitidos pela plataforma de compartilhamento de vídeos Youtube pelo canal ASA no período de 3 a 6 de novembro de 2021. A inscrição foi realizada na plataforma online Even3 que organiza eventos remotos. Aos participantes foi emitido um certificado de 40 (quarenta) horas, condicionado a participação mínima de 75%. Foram no total 391 inscritos sendo: 37 Servidores da UFMS; 48 servidores públicos da rede estadual; 86 servidores Públicos Municipais; 90 Servidores Públicos Federais e 130 da Comunidade em Geral. Foram emitidos 262 certificados.

Foi disponibilizado um link do drive com os textos para leitura a fim de que os participantes pudessem conhecer sobre os diferentes assuntos que permeiam o debate sobre a questão racial no Brasil, a importância das políticas afirmativas como uma das estratégias possíveis para minimizar as desigualdades raciais e o combate ao racismo estrutural.

Quadro 1 – Artigos sugeridos para a leitura

Comissões de heteroidentificação racial: os desafios políticos e jurídicos de implementação da política de ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras. Autores: Bruno Camilloto e Rita Cristina Oliveira
Características étnicorraciais da população - Classificações e identidades. Org: José Luis Petrucelli e Ana Lúcia Saboia.
Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial: lócus de constrangimento ou descontrole social de uma política pública? Autor: Sales Augusto dos Santos.
Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. IBGE - https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
Heteroidentificação e Cotas Raciais: Dúvidas, Metodologia e Procedimentos. Org: Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior.
O acesso à educação superior e o fortalecimento da identidade negra. Autora: Eugenia Portela de Siqueira Marques.
Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. Oracy Nogueira
Universidade de Brasília, para quê? e para quem? Um estudo sobre as ações afirmativas para negros (as) no programa de pós-graduação em direito da UnB. Autores: Kelly Martins Bezerra Renísia Cristina Garcia Filice

Fonte: Organizado pelas autoras.

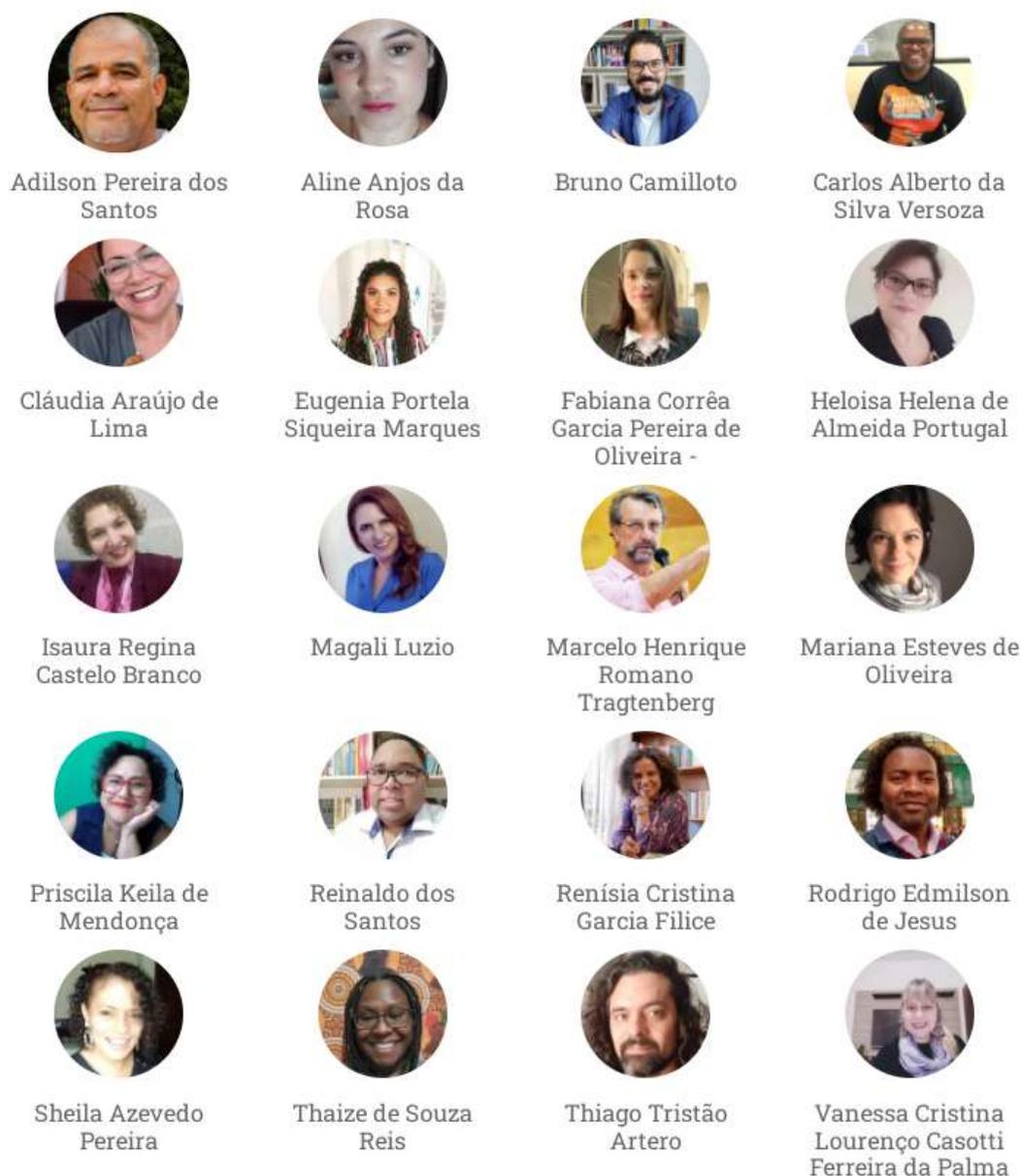
Na capacitação foram ministrados os seguintes conteúdos:

- 1) Identidade racial e desigualdade social no Brasil; Relações Étnico-Raciais: termos e conceitos, Composição racial da população brasileira, desigualdades raciais no Brasil; Desigualdades raciais no Ensino Superior;
- 2) Políticas de ações afirmativas e cotas raciais na sociedade; Movimento Negro e processo histórico de construção das Ações Afirmativas;
- 3) Legislação/Convenções Internacionais;
- 4) Aspectos Práticos das Comissões;
- 5) Aspectos jurídicos das Comissões de Heteroidentificação e o Direito Antidiscriminatório;
- 6) Apresentação de relatos de experiências de outras instituições

7) Atividade prática – simulação de um procedimento de heteroidentificação por meio de fotos.

As palestras foram realizadas por pesquisadores e gestores de diferentes regiões do país e que possuem vasta experiência na atuação de comissões de heteroidentificação, bem como na implementação da política afirmativa,

Figura 2 – Galeria dos palestrantes convidados



Como fechamento da capacitação foi realizada uma simulação do procedimento heteroidentificação entre os participantes do curso com base em fotos. Foi utilizado um formulário do *Google Forms* para coleta da decisão participantes, considerando que

a atividade foi realizada online no modo síncrono. Após a projeção de cada foto, solicitou-se que os membros assinalassem no formulário qual a categoria racial heteroatribuída. No curso foram apresentadas oito imagens retiradas do artigo “Preto no Branco? Mensuração, Relevância e Concordância Classificatória no País da Incerteza Racial” de autoria de Jerônimo O. Muniz.

Figura 3 - Fotografias utilizadas para a heteroidentificação

Anexo 1

Fotografias Utilizadas na PESB Representando Diferentes Fenótipos



Fonte: Extraído do artigo de (MUNIZ, 2019).

A partir das imagens apresentadas o participante do curso respondeu a seguinte pergunta:

O convocado (a) apresenta um conjunto de características fenotípicas suficientes de pessoa negra?

Foram dadas as seguintes opções:

- negro/a da cor/raça preta
- negro/a da cor/raça parda
- pessoa não negra

O grupo de imagens foram apresentadas separadamente e solicitou-se que os participantes anotassem sua aferição. Após a primeira parte foi aberto o formulário para depositar sua decisão. Em seguida, o resultado da votação foi apresentado e o percentual de cada imagem coletada. A decisão ocorreu por meio da maioria simples dos votos dos participantes no curso de capacitação conforme previsto o Art. 12 da Portaria nº 4/2018. Desse modo, os participantes do curso puderam ter uma noção inicial de como se efetiva a validação da autodeclaração.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas afirmativas, em curso no Brasil têm sido consolidadas com a previsão de reserva de vagas nos cursos de graduação, nas universidades públicas e institutos federais, concursos públicos para autodeclarados/os negros(as). No decorrer da implementação de leis e programas de ações afirmativas com recorte racial os coletivos negros, os centros acadêmicos e o Movimento Negro passaram a denunciar a ocorrência de fraudes ou autodeclarações equivocadas, por acadêmicos que não possuem características fenotípicas de pessoa negra (preto /pardo) que se inscreveram pelas cotas raciais e foram aprovadas, justamente por não haver um controle institucional ou a aferição das autodeclarações por meio de comissões ou bancas de heteroidentificação.

Em 2016 o Ministério Público Federal (MPF) publica a Recomendação nº 41 direcionado aos membros da instituição, no qual solicita uma especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas, para acesso às universidades e cargos públicos – especialmente no que se refere as Leis 12.711/2012 e 12.990/2014. No mesmo ano é

publicada a Orientação Normativa N. 3 de 16 de agosto de 2016 que passa a fundamentar a atuação das comissões.

A realidade imposta pela pandemia do novo Coronavírus desafiou os profissionais da educação a adequar metodologias de ensino e garantir a continuidade das atividades docentes, apesar de todas as adversidades, principalmente para os alunos da população mais vulnerável que tiveram dificuldades em permanecer no processo educativo. A UFMS manteve o calendário acadêmico durante a pandemia e optou pelo ensino remoto de emergência com uso das tecnologias de comunicação e informação no desenvolvimento das atividades, reformulando o formato das ações para atividades remotas.

Com o decorrer das medidas de isolamento da pandemia de Covid-19, os editais de ingresso no ano de 2021 para a reserva de vagas de pessoas autodeclaradas pretas e pardas mantiveram as condições de atividades e a Avaliação da Veracidade da Autodeclaração se deu por meio de fotos e vídeos.

Assim, o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB/UFMS) propôs a capacitação de servidores públicos e membros da sociedade civil interessados em atuar nas comissões, a fim de ampliar o conhecimento sobre a importância das políticas afirmativas na educação superior e a relevância das comissões de heteroidentificação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 14.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 18 jan. 2022

BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Orientação Normativa nº 3 de 6 de agosto de 2016. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, nº. 147, p. 64, 2 de agosto 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade Nº 41*. Direito Constitucional. ação direta de constitucionalidade. reserva de vagas para negros em concursos públicos. constitucionalidade da lei nº 12.990/2014. procedência do pedido. Relator: Roberto Barroso. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2017]. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria Normativa nº 4 de 6 de abril de 2018. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed 68, n. 68, p. 34, 10 abril 2018.

GOMES, N.L. *O Movimento Negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação*. Petropolis, RJ: Vozes, 2019. Ebook. Não paginada.

MACIEL, Carina Elisabeth; TEIXEIRA, Samanta Felisberto; SANTOS, Lourival dos. política de cotas e bancas de heteroidentificação na UFMS:: uma história em construção. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, [S.l.], v. 11, n. 29, p. 78-93, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/752>>. Acesso em: 06 set. 2020.

MARIANO, Raul. Mais rigor nas cotas raciais. <http://hoje.vc/2b7b6> Aceso em: 12 jan. 2022.

MUNIZ, Jerônimo O Preto no branco? mensuração, relevância e concordância classificatória no país da incerteza racial. *Dados [online]*. 2012, v. 55, n., pp. 251-282. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582012000100007>. Epub 05 Jul 2012. ISSN 1678-4588. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582012000100007>. Acessado 17 Janeiro 2022]

RISTOFF, Dilvo. Democratização do campus impacto dos programas de inclusão sobre o perfil da graduação. *Cadernos do GEA*, Rio de Janeiro, n. 9, jan.- jun., 2016. Disponível em: <http://flacso.org.br/?publication=caderno-gea-n9-democratizacao-do-campus-impacto-dos-programas-de-inclusao-sobre-o-perfil-da-graduacao>. Acesso em: 17 jan. 2022

ROSA, Aline Anjos; SANTOS, Ana Paula Oliveira; MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira. Comissões de Heteroidentificação no Centro-Oeste: o caso da UFMS e da UFGD. *Revista REPECULT*, v. 5, n. 9, p. 19-172, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/211303.5.9-10>. Acesso em: 17 jan. 2022.

SANTOS Sales. Mapa das Comissões de Heteroidentificação étnico-racial das universidades brasileiras. *Revista da ABPN*, v. 13, n. 39, p. 365-415, mar.-maio. 2021. Disponível em: [10.31418/2177-2770.2021.v.13, n.36, p. 365-415](https://doi.org/10.31418/2177-2770.2021.v.13.n.36.p.365-415). Acesso em: 17 jan. 2022.

SANTOS, Adilson Pereira. *Implementação da lei de cotas em três universidades federais mineiras*. Orientadora: Maria do Carmo de Lacerda Peixoto. 2018. 221 f. Tese. (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

SOUZA, Pedro Gomes Almeida *et al.* Perfil Socioeconômico e Racial de Estudantes de Medicina em uma Universidade Pública do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação Médica*, Brasília, v. 44, n. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v44.3-20190111.ING>. Acesso em: 18 jan. 2022

OSORIO. R. G. O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE. TEXTO PARA DISCUSSÃO. Nº 996. Disponível <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0996.pdf> Acesso em: 20 abr. 2018.

UFMS. *Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2019* – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande: UFMS, 2015. 202 p. Disponível em: <http://www.pdi.ufms.br/>. Acesso em: 20 jul. 2020.

UFMS. Coun. Resolução n. 150, de 30 de agosto de 2019. *Boletim Oficial n. 7117*, Campo Grande, MS, 03 set. 2019.

UFMS. *Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024* – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande: UFMS, 2020. 109 p. Disponível em: <http://www.pdi.ufms.br/>. Acesso em: 21 jul. 2020.

UFMS. *Edital PROGRAD/UFMS nº229/2021*. Convocação para matrícula 1ª chamada SISU 2021. Disponível em: <https://ingresso.ufms.br/publicacao/sisu/edital-prograd-2021-229/>. Acesso em: 20 set. 2021.

AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA: PERCURSOS E REFLEXÕES PRELIMINARES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DA UFRRJ

*AFFIRMATIVE ACTIONS IN BRAZILIAN GRADUATE STUDIES:
PATH AND PRELIMINARY REFLECTIONS BASED ON THE
EXPERIENCE OF UFRRJ*

*ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL POSGRADO BRASILEÑO:
CAMINO Y REFLEXIONES PRELIMINARES A PARTIR DE LA
EXPERIENCIA DE LA UFRRJ*

*Otair Fernandes de Oliveira*¹

RESUMO

Nos últimos anos, houve a intensificação das políticas de ação afirmativa nos programas de pós-graduação *stricto sensu* (cursos de mestrado e doutorado) no país, sobretudo, após Portaria Normativa MEC N° 13/2016, editada com a finalidade de induzir a inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiências nos programas de pós-graduação nas IFES. Embora isso seja considerado um avanço na história do ensino superior no Brasil, muitas questões rondam as políticas de ação afirmativa na pós-graduação. O presente trabalho visa promover algumas reflexões acerca dos processos de adoção das ações afirmativas na pós-graduação com base na experiência da UFRRJ, construído a partir do fazer sociológico enquanto conhecimento socialmente situado, que relaciona a produção acadêmica com o nosso lugar no mundo, às experiências que vivemos institucionalmente e às vertentes teórico-metodológica que alimentam a leitura que fazemos sobre a sociedade brasileira, com base na pesquisa documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Ações afirmativas; Políticas públicas; Ensino superior; UFRRJ.

¹ Doutor em Ciências Sociais. Professor associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e do Programa de Pós-Graduação em Patrimônio, Cultura e Sociedade - PPGPACS-UFRRJ. Vice-coordenador do Laboratório de Estudo Afro-Brasileiro e Indígena - LEAFRO-NEABI-UFRRJ. Membro do Observatório de Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste - OPAAS. E-mail: otairfernandes@gmail.com; <http://lattes.cnpq.br/2554782696953531>; <https://orcid.org/0000-0001-8981-7970>

ABSTRACT

In recent years, there has been an intensification of affirmative action policies in stricto sensu graduate programs (master's and doctoral courses) in the country, especially after MEC Regulatory Act No. 13/2016, issued with the purpose of inducing the inclusion of blacks (blacks and medium browns), indigenous people and people with disabilities in graduate programs at IFES. Although this is considered an advance in the history of higher education in Brazil, many questions surround affirmative action policies in graduate studies. The present work aims to promote some reflections on the processes of adopting affirmative actions in graduate studies based on the experience of UFRRJ, built from the sociological practice as socially situated knowledge, which relates academic production with our place in the world, experiences that we live institutionally and the theoretical-methodological aspects that feed the reading we do about Brazilian society, based on documentary and bibliographic research.

Keywords: Affirmative actions. Public policy. University education. UFRRJ.

RESUMEN

En los últimos años se ha producido una intensificación de las políticas de acción afirmativa en los programas de posgrado stricto sensu (maestrías y doctorados) en el país, especialmente después de la Ordenanza Normativa N ° 13/2016 del MEC, emitida con el propósito de inducir la inclusión de negros (negros y pardos), indígenas y personas con discapacidad en programas de posgrado en IFES. Si bien esto se considera un avance en la historia de la educación superior en Brasil, muchas preguntas rodean las políticas de acción afirmativa en los estudios de posgrado. El presente trabajo tiene como objetivo promover algunas reflexiones sobre los procesos de adopción de acciones afirmativas en estudios de posgrado a partir de la experiencia de la UFRRJ, construida desde la práctica sociológica como conocimiento socialmente situado, que relaciona la producción académica con nuestro lugar en el mundo, experiencias que vivimos. institucionalmente y los aspectos teórico-metodológicos que alimentan la lectura que hacemos sobre la sociedad brasileña, a partir de la investigación documental y bibliográfica.

Palabras clave: Acciones afirmativas. Políticas públicas. Enseñanza superior. UFRRJ.

INTRODUÇÃO

Com o tempo vamos compreendendo que as Ações Afirmativas na Pós-graduação ajudam a superar divisões históricas, a construir outros caminhos entre as linhas abissais do pensamento e revelar que é possível que os diversos estejam juntos e produzam conhecimentos recíprocos.

Nilma Lino Gomes

O debate sobre a adoção das políticas de ações afirmativas ganhou corpo, sentido e significado no Brasil, sobretudo na educação superior, como forma de democratizar o acesso às universidades, com o objetivo de promover e incentivar programas e ações institucionais de inclusão social para segmentos formadores da sociedade com histórico de exclusão, marginalização, invisibilidade e discriminações com base em preconceitos, entre os quais os afro-brasileiros², isto é, a população negra. Com o passar do tempo, para além da ênfase na questão étnico-racial, grupos vítimas de exclusão social passaram a ser alvo deste tipo de política pública de inclusão social, como pessoas com deficiências (PcD's), transexuais e travestis e/ou transgêneros, dentre outros. Isso mostra a capacidade de mobilização desses grupos sociais e a ampliação do foco inicialmente principal e histórico das políticas de ações afirmativas em nosso país.

Conceitualmente, ações afirmativas consistem em medidas de intervenção política que objetivam a eliminação ou diminuição da discriminação por meio de implementação de mecanismos de “discriminação positiva” nas relações sociais (trabalho, política, econômica, cultural, educacional, dentre outras), com vistas ao combate às diversas formas de desigualdades sociais, culturais, econômicas e políticas, provas cabais da insuficiência e incompletude do projeto universalista do sistema capitalista. (GOMES, 2001; MOEHLECKE, 2002; SANTOS, 2005; SISS, 2002, 2003)

No Brasil, o debate sobre a adoção das ações afirmativas como políticas públicas de inclusão social se intensifica a partir da segunda metade da década de noventa, em

² Termo que designa os descendentes de africanos nascidos no Brasil, filhos da diáspora africana. Ao mesmo tempo remete a um movimento de identificação étnica com os nascidos na diáspora africana em outros lugares como os afro-colombianos, os afro-americanos, os afro-peruanos, os afro-argentinos, dentre outros (SISS, 2003).

decorrência do processo de democratização do país, pautadas pelos movimentos sociais, militantes e intelectuais negros como estratégias políticas de combate ao racismo e de enfrentamento às diferentes formas de discriminações (raciais e sociais). Sempre é importante lembrar da importância do papel político e pedagógico do Movimento Negro atuando na sua interlocução com o Estado e com a sociedade brasileira, desde a década de oitenta, de forma estratégica, dentro dos limites institucionais possíveis, pela garantia dos direitos da população negra no texto constitucional, vinculando a luta antirracista à democratização do país. (DOMINGUES, 2007; GOMES & RODRIGUES, 2018)

Nesse contexto, as ações afirmativas compreendidas como estratégia política de combate e enfrentamento às discriminações raciais e sociais no Brasil, são conquistas históricas que tem proporcionado a ampliação da entrada de negros e negras no âmbito universitário brasileiro, bem como de outros discriminados historicamente. Isso porque com a implementação da Lei Federal nº 12.711/2012 conhecida como “Lei de cotas”, as ações afirmativas possibilitaram, em curto tempo, ampliar e diversificar o contingente universitário nas últimas décadas, em particular nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), democratizando o acesso a este nível de ensino.

No que diz respeito ao universo do ensino da pós-graduação, a inclusão de grupos historicamente excluídos e subalternizados não teve o mesmo percurso do ensino de graduação. Apesar do aumento nos últimos anos de programas de pós-graduação que passaram a adotar algum tipo de políticas de ação afirmativa, sobretudo, após a edição da Portaria Normativa Nº 13/2016 pelo Ministério da Educação (MEC), com a finalidade de ampliar e diversificar o corpo discente dos programas de pós-graduação nas Instituições Federais do Ensino Superior – IFES, induzindo a criação de propostas para incluir negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiências, o processo ainda é lento, gradual e restrito. Isto porque os programas de pós-graduação se caracterizam por ser um universo institucionalmente complexo e diferenciado, com sua própria dinâmica de funcionamento, cujos fundamentos se baseiam na “meritocracia” e as normas e diretrizes determinadas exteriormente à IES onde estão instalados.

Embora este ato de caráter administrativo de indução do MEC seja considerado um avanço na história do ensino superior e na pós-graduação no país, muitas questões rondam as políticas de ação afirmativa na pós-graduação. O presente trabalho visa promover algumas reflexões acerca dos processos de adoção das ações afirmativas na pós-graduação com base na experiência da UFRRJ, construído a partir do fazer sociológico enquanto conhecimento socialmente situado, este estudo relaciona a produção acadêmica com o nosso lugar no mundo e às experiências que vivemos institucionalmente nesta universidade, pelas ações do Laboratório de Estudos Afro-Brasileiro e Indígena – LEAFRO-NEABI-UFRRJ e do Observatório das Políticas de Ações Afirmativas da Região Sudeste – OPAAS, com as vertentes teóricas que alimentam a leitura que fazemos sobre a sociedade brasileira, com base na pesquisa documental e bibliográfica.

AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL: QUESTÕES PRELIMINARES

As primeiras experiências de ações afirmativas na pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, para ingresso de negros (pretos e pardos), indígenas e outros contingentes sociais nos cursos de mestrados e doutorados no país, surgiram a partir do início dos anos dois mil, em concomitância com a adoção deste tipo de política no ensino de graduação. No ano de 2002, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), fazendo uso da sua autonomia institucional, aprovou no seu Conselho Superior a implementação do sistema de cotas para estudantes negros e negras oriundos dos sistemas de educação básica pública, tanto para o acesso aos cursos de graduação quanto de pós-graduação, se destacando entre as universidades públicas pioneiras³ a reconhecer o direito à inclusão de expressiva parcela da população excluída do acesso ao ensino

³ As universidades públicas consideradas pioneiras na implementação de política de ações afirmativas na modalidade “reserva de vagas” ou “sistema de cotas”, sociais ou raciais, nos cursos de graduação no Brasil, são a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) que adotou a partir do ano de 2003, mesmo ano da UNEB, seguidas no ano seguinte, 2004, pela Universidade de Brasília (UnB) e Universidade Federal da Bahia (UFBA).

superior, nesses dois níveis de ensino.⁴

Diferentemente do que ocorreu nos cursos de graduação que tiveram uma legislação específica vinculando a obrigatoriedade na adoção de ações afirmativas pelas universidades federais para ingressos de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiências (PcD) (Lei nº 12.711/2012), a pós-graduação não teve até o ano de 2016 nenhuma legislação nacional semelhante, o que significa que as experiências até então neste nível de ensino superior ocorreram por conta dos colegiados dos programas de pós-graduação e/ou dos conselhos superiores das universidades, isto é, por iniciativas interna. O fato é que uma década depois da experiência da UNEB, eram poucas as iniciativas de adoção de algum tipo de política de ação afirmativa existentes no Brasil, a saber:

- Programa de Pós-graduação em Antropologia Social do Museu Nacional da Universidade Federal no Rio de Janeiro estabeleceu ações afirmativas com vagas adicionais para ingresso diferenciado de candidatos negros e indígenas, a partir de fevereiro de 2013 (aprovada no final de 2012) e iniciada em 2014, depois de um processo de discussão inaugurado com apresentação de proposta a coordenação deste programa, por um grupo de pós-graduando no ano 2007. Para candidatos indígenas ficou reservado o mínimo de duas vagas e para os candidatos negros adicional de 20% das vagas com nota de corte menor;
- Programa de Pós-Graduação de Sociologia da Universidade de Brasília, passou a reservar 20% das vagas para negros a partir julho de 2013;
- Programas de Pós-Graduação das Universidades Públicas do Estado do Rio de Janeiro, Lei Estadual n. 6.914/14 que estabelece reserva de 12% do total das vagas para negros/as e indígenas, a partir de novembro de 2014;
- Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Goiás adotou cotas étnico-raciais no ano de 2014, ampliada para todos os PPGs no ano de 2015;

⁴ Ver: “18 anos de cotas na UNEB: Um marco das ações afirmativas na Bahia e no Brasil”, <https://portal.uneb.br/noticias/2020/07/20/18-anos-de-cotas-na-uneb-um-marco-das-acoes-afirmativas-na-bahia-e-na-brasil/>. Acesso em 8/12/2020.

- Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual e Campinas (IFCH/UNICAMP), com a aprovação de cotas para negros/as, indígenas e pessoas com deficiência nas pós-graduações do IFCH, a partir de março de 2015;
- Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH/USP), com reserva de 20% das vagas das pós-graduações, a partir de abril de 2015;
- Programa de Pós-graduação em História Comparada (UFRJ) estabeleceu cotas para negros no Mestrado e no Doutorado, a partir de junho de 2015.

Essa situação passou a ser alterada no ano seguinte da edição da Portaria nº 13, pelo Ministério da Educação (MEC), em 11 de maio de 2016, um ato administrativo sem os efeitos jurídicos de uma “lei” que vincula obrigatoriedade, permissão ou proibição. Com este ato normativo administrativo, o MEC visava a ampliação da diversidade étnica e cultural do corpo discente dos programas de pós-graduação, ao estabelecer que

Art. 1o As Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o **prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas.**

Art. 2o As Instituições Federais de Ensino deverão **criar comissões próprias com a finalidade de dar continuidade ao processo de discussão e aperfeiçoamento das Ações Afirmativas propostas.**

Art. 3o A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES deverá coordenar a elaboração periódica do **censo discente da pós-graduação brasileira**, com o intuito de fornecer os subsídios para o acompanhamento de ações de inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação, bem como para a avaliação de tais ações junto aos programas de pós-graduação. (BRASIL, 2016, **grifo nosso**)

Apesar da existência de poucos estudos sobre o assunto da adoção das ações afirmativas na pós-graduação, o que pode ser explicado por ser um tema muito recente no campo da pesquisa acadêmica, a partir da Portaria Normativa Nº 13 do MEC, aumentaram os casos de adoção de ações afirmativas na pós-graduação brasileira.

Contou para isso, mobilizações e reivindicações de parcela significativa da comunidade acadêmica ou não, dentro e fora das universidades, com destaques para os coletivos de universitários negros, núcleos de estudos afro-brasileiros (NEAB), associação de pós-graduados, entre outros⁵. Por certo, que as experiências acumuladas passaram a chamar atenção do olhar dos pesquisadores e a necessidade de pesquisas consistentes.

Entre os poucos estudos existentes sobre o assunto, destacamos a tese de doutorado da pesquisadora do Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa – GEMAA, Anna Carolina Venturini, defendida no ano de 2019, no Programa de Ciência Política, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, por permitir uma visão panorâmica das ações afirmativas adotadas pelos programas de pós-graduação nas universidades públicas. Ao analisar os editais dos programas de pós-graduação acadêmicos que obtiveram notas entre 3 e 7, na avaliação quadrienal da CAPES (2013-2016), no período de 2002 a 2018, a pesquisa de Venturini mostra que cerca de 26,4% programas tinham adotado algum tipo de política de ação afirmativa, do total de 2.763 programas levantados. Além disso, o estudo apresenta considerações interessantes e pertinentes sobre a implementação das ações afirmativas nesses programas de pós-graduação (PPG).

De uma maneira geral e sucinta, descrevemos algumas questões que mostram o panorama das ações afirmativas adotadas por 737 PPGs analisados na pesquisa de Venturini (2019, p. 89-99), a saber:

(a) predominância das universidades federais com 85,9% enquanto as universidades estaduais são 14,1%;

(b) predomínio da modalidade cotas ou reserva de vagas, por ampla concorrência ou vagas suplementares nos processos seletivos (67,2%). Em alguns casos, há modalidades mistas (reserva de vagas e vagas suplementares) e a divisão dos processos seletivos em editais diferentes para determinados grupos-alvo. A previsão

⁵ Alguns exemplos: “Cotas na Pós-Graduação: sejam bem-vindas!” – Associação Nacional de Pós-Graduação (ANPG, 2016); “Manifesto em defesa das cotas raciais na pós-graduação” dos historiadores/as presentes no XXVIII Simpósio Nacional de História da ANPUH, realizado em Florianópolis-SC, entre 27 e 31 de julho de 2015; “Nota em defesa das ações afirmativas na pós-graduação”, da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN, 2020).

de bônus para os candidatos nos processos seletivos foi identificada em apenas um PPG⁶;

(c) prevalência de candidatos pretos, pardos, indígenas como principais beneficiários das ações afirmativas (todos acima de 90%), seguidos por pessoas com deficiência (78%). Há identificação de novos grupos com menores proporções, como quilombolas (17,8%), pessoas transexuais e travestis (10,4%), estudantes graduados em rede públicas (9,2%), candidatos com baixa renda (9,1%), Povos e Comunidades Tradicionais (7,2%), e portadores de visto humanitário/refugiados (0,5%);

(d) a grande maioria das políticas de ações afirmativas foi criada pelas próprias universidades, através de decisão dos seus conselhos superiores (Resolução) abrangendo todos os PPGs da instituição (73,1%). Em seguida, vem aquelas políticas de ações afirmativas criadas por decisão dos próprios PPGs, por decisão de seus Colegiados (17,9%). Em apenas um estado da federação, o Rio de Janeiro, as ações afirmativas foram criadas por legislação estadual, valendo para todas as universidades estaduais;

(e) considerando as áreas de conhecimento da CAPES, as de Ciências Humanas concentraram cerca de 20% dos PPGs que adotam ações afirmativas, seguida pelas áreas: Multidisciplinar (12,3%), Ciências da Saúde (12,2%), Ciências Sociais Aplicadas (12%), Ciências Agrárias (9,9%), Ciências Biológicas (8,3%), Ciências Exatas e da Terra (8%), Engenharias (7,4%) e Linguística, Letras e Artes (7%). Predominância das ações afirmativas nas áreas das humanidades e maior resistência nas áreas mais duras, como os cursos de Engenharias, que adotaram este tipo de política por determinação de lei estadual ou de resolução da universidade;

(f) considerando a proporção dos PPGs com ações afirmativas segundo as regiões brasileiras, a região Norte é a que concentra o maior número (52,8%), seguida pelas regiões Centro-Oeste (39,5%), Sudeste (23,7%) e Sul (11,4%). Ao destacar o fato

⁶ O bônus é uma outra modalidade de ações afirmativas adotadas por algumas IES no país e consiste no adicional de um percentual, isto é, acréscimo de pontos à nota do candidato, segundo critérios adotados por cada IES no processo de seleção. A partir do ano de 2009, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) implementou uma política de programa de bônus, com o acréscimo de 10% ou 15% aplicado à nota dos estudantes oriundos de escolas públicas e que se declarem pretos ou pardos na inscrição do vestibular.

que a região Sudeste ter o maior número de PPGs do país⁷ e ter o dobro dos PPGs com ações afirmativas da região Sul, o estudo chama atenção para o fato que o Sudeste tem a metade dos PPGs com ações afirmativas da região Norte;

(g) a maioria dos programas que criaram ações afirmativas possuem notas 3 (30%) e 4 (41%), enquanto os programas com notas 6 (7,6%) e 7 (3,9%), ou seja, com maior padrão de excelência, segundo os critérios da CAPES, possuem algum tipo de ação afirmativa. Este último dado pode sugerir a ideia de maior resistência às ações afirmativas nos programas com notas mais altas na avaliação da CAPES, uma informação importante e que deve ser comprovada.

Estudos como os realizados por Venturini ainda são raros e outros precisam ser estimulados para maior aprofundamento sobre as diferentes realidades institucionais das ações afirmativas na pós-graduação brasileira, sobre os impactos inerentes. Por ora, tendo em vista os limites de espaço e tempo, a implementação das ações afirmativas no universo da pós-graduação mesmo depois da Portaria Normativa do MEC, segue a passos lentos, de forma gradual e restrita. Portanto, o cumprimento da Portaria Normativa Nº 13/2016 do MEC não deixa de ser um grande desafio.

Por isso, nunca é demais lembrar que a implementação desse tipo de política é fruto de muita luta, o que significa que é sempre uma conquista. Neste sentido, a Portaria Normativa do MEC nº 13/2016 faz parte de uma luta história do movimento negro por uma agenda de políticas públicas de combate às desigualdades e valorização da diversidade étnico-racial e cultural, no contexto das políticas de democratização do ensino superior mediante programas governamentais de promoção da inclusão social, da igualdade racial e de enfrentamento ao racismo, adotadas no governo Lula (2003-2006; 2007-2010), que remetem ao papel político e social das universidades brasileiras no atendimento ao direito a educação, atualmente ameaçadas.

AÇÕES AFIRMATIVAS NA PÓS-GRADUAÇÃO DA UFRRJ: DO PROCESSO DE DISCUSSÃO À APROVAÇÃO

O processo de discussão sobre a adoção das políticas de ação afirmativa no

⁷ Até 2018 havia 4.175 programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil credenciados pela CAPES.

âmbito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), tanto para os cursos de graduação quanto para os de pós-graduação *stricto sensu*, pode ser melhor compreendido num contexto mais amplo que remete ao processo de expansão das universidades federais com a criação de novos *campi* universitários, numa conjuntura da política nacional e educacional marcada pela democratização do acesso ao ensino superior e a inclusão social de seguimentos sociais marginalizados, com ênfase em programas governamentais voltados para a diversidade social, em particular a étnico-racial, para a promoção da igualdade racial e para o combate ao racismo. Nesse contexto, o Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas, LEAFRO-NEABI-UFRRJ, criado no Instituto Multidisciplinar, campus Nova Iguaçu da UFRRJ, a partir do ano de 2006, constituiu um marco histórico inserindo a luta por políticas de ações afirmativas como estratégia política de combate ao racismo, na agenda institucional desta universidade⁸.

Ao longo de quinze anos de atuação, o LEAFRO-NEABI tem contribuído na ampliação do debate e implementação das ações afirmativas tanto na graduação quanto na pós-graduação da UFRRJ, mediante ações nas áreas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas por seus professores/pesquisadores, articuladas e em parcerias, promovendo cursos, eventos, publicações, projetos e pesquisas (FERNANDES; COSTA, 2019).

A luta pela implementação das políticas de ações afirmativas tanto na graduação quanto na pós-graduação foi pautada desde o início da atuação do LEAFRO, a partir do primeiro encontro institucional sob o título “As Políticas de Ações Afirmativas e Reserva de Vagas (Cotas) nas Universidades”, promovido e coordenado pelo então Decanato de Graduação, atual Pró-Reitoria, de Graduação (PROGRAD) no ano de 2007, cujo mérito foi apresentar à comunidade universitária, opiniões

⁸ O LEAFRO-NEABI-UFRRJ surgiu num contexto favorável à criação e proliferação dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros, no contexto da expansão com o surgimento de novos *campi* universitários e programas pautado pela criação de espaços ou fóruns acadêmicos mais abrangentes e concentração de força política dos pesquisadores/as negros/as a partir do ano de 2002, como o Congresso Brasileiro de Pesquisadores/as Negros/as (COPENEs), Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN) e Consórcio Nacional de NEABs (CONNEAB). A atuação desses grupos e organizações foram centradas nas discussões, debates, propostas de temáticas relacionadas à questão étnico-racial e às ações afirmativas no campo da formação universitária, da produção do conhecimento científico e das políticas públicas, na área de educação (FERNANDES; COSTA, 2019).

convergentes e divergentes sobre o assunto⁹.

Este seminário inaugurou com sucesso o debate interno sobre a adoção das políticas de ações afirmativas nos cursos de graduação mediante um processo que aos poucos envolveu diferentes atores da administração central, em particular as pró-reitorias acadêmicas, sobretudo, a responsável pelo ensino de graduação (PROGRAD), pesquisadores do LEAFRO, representantes dos segmentos da comunidade universitária como professores, técnicos e discentes, além de representantes da sociedade civil organizada como entidades do movimento negro, antes e depois da publicação da Lei Nº 12.711, em 29 de agosto de 2012, conhecida como “Lei de cotas” e que atualmente está focada na questão das “Comissões de Heteroidentificações” ou “Verificação da autodeclaração”.

Já o debate sobre adoção das ações afirmativas nos programas de pós-graduação no âmbito da UFRRJ, ocorreu de forma lenta, dissociada da discussão no ensino de graduação e restrita. Apesar da publicação e circulação da Portaria Normativa Nº 13 do Ministério da Educação (MEC) a partir do dia 11 de maio de 2016, estabelecendo o “prazo de noventa dias” para que as instituições federais de ensino superior apresentem propostas de inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação *stricto sensu*, o debate foi provocado pelo LEAFRO que através de memorando solicitou “abertura de discussão sobre Ações Afirmativas nos Cursos de Pós-Graduação da UFRRJ” conforme preconizado pelo documento do MEC, enviado a Reitoria com cópia para a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PROPPG.¹⁰

Cabe lembrar que além do documento do MEC, a ação do LEAFRO foi motivada pelo conhecimento da aprovação de ações afirmativas por “reserva de vagas” destinadas a candidatos negros e indígenas, pelo colegiado do Programa de

⁹ Participaram deste seminário, o então coordenador Professor Doutor Ahyas Siss, um dos criadores do LEAFRO e naquele momento vice-diretor do IM, a professora doutora Nídia Majerowics que era a Decana de Graduação na época e mediu o debate, os professores Maurício Roberto Motta Pinto da Luz, Carlos Duarte Vitória (UFRJ), Francisco Carlos (UFPEL) e Márcia Souto Maior Mourão Sá (UERJ), além do discente Rodrigo Cesar de Araújo Santos, representante do DCE/UFRRJ e aluno do curso de Veterinária. Sobre este debate, consultar “UFRRJ Debate Políticas de Ação Afirmativa”, em ADUR INFORMA Nº 94, 2007, p.8.

¹⁰ Memorando LEAFRO Nº 17, de 7 de julho de 2016. Além do LEAFRO subscreveram este memorando os grupos de pesquisas: Grupo de Pesquisa Educação Superior e Relações Étnico-Raciais (GPESUER – CNPq) e Grupo de Pesquisa Patrimônio Imaterial e Cultura Afro-Brasileira (GPPICAfro - CNPq)

Pós-Graduação de Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade (CPDA), como resultado de uma discussão iniciada no ano de 2015, publicada nos editais para seleção dos cursos de mestrado e doutorado em 2016, para início a partir de 2017. Este é um fato importante por este PPG exercer sua autonomia e ser pioneiro no âmbito institucional, adotando as ações afirmativas por iniciativa própria, à semelhança de outros PPGs fora da UFRRJ¹¹. Sabemos que outros PPG/UFRRJ tentaram iniciar esta discussão, mas que não obtiveram êxito.¹²

A iniciativa institucional pela PROPPG veio dois meses depois da publicação da Portaria Normativa Nº 13 do MEC, com a criação de uma “Comissão específica para tratar de ações sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação da UFRRJ, em atendimento à Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016”¹³. Chama atenção o fato desta comissão ser formada somente por professores dos PPGs, sem a participação de especialistas sobre o assunto e pós-graduando. Além disso, não foi possível ter alguma informação sobre o trabalho desta comissão.

Dois anos após a criação desta primeira comissão, uma segunda comissão foi formada, após interpelação sobre o assunto na Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG) pelo então coordenador do Programa de Pós-Graduação em Patrimônio, Cultura e Sociedade (PPGPACS)¹⁴. Na ocasião, o então Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação¹⁵ informou sobre a criação da Comissão em 2016 sugerindo a necessidade de renová-la, o que acarreteou na criação de uma segunda “Comissão Específica para tratar de ações sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação da UFRRJ”, formada por professores representantes de alguns programas de pós-graduação mais o representante do LEAFRO, de acordo com a Portaria nº 021 da PROPPG de 30/05/2018.¹⁶

¹¹ Na ocasião, o CPDA contava com dois indígenas com bolsas da Fundação Ford nos cursos de mestrado e doutorado.

¹² É o caso do Programa de Pós-Graduação em Patrimônio, Cultura e Sociedade (PPGPACS) que começou funcionar no ano de 2017 e não aprovou as ações afirmativas no edital para seleção da sua primeira turma.

¹³ Portaria PROPPG nº 022, de 27 de julho de 2016. A Comissão era formada pelos professores doutores Luis Américo Calçada (presidente), Lúcia Helena Pereira da Silva, Maria Rebeca Gontijo Teixeira e Maria Gracindo Carvalho Teixeira.

¹⁴ O Coordenador do PPGPACS na ocasião era o Prof. Doutor Otair Fernandes de Oliveira

¹⁵ O Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-graduação da época era o Prof. Doutor Alexandre Forte.

¹⁶ Através da Portaria PROPPG nº 21, de 30 de maio de 2018, esta comissão foi formada pelos professores Ahyas Siss, Otair Fernandes de Oliveira (presidente), Luena Nascimento Nunes Pereira, Luis Américo

As informações coletadas apontam para as dificuldades enfrentadas pelos membros desta Comissão e que comprometeu o cumprimento da sua finalidade. Isto porque durante o processo de discussão foi iniciado o documento para apresentação de uma proposta de política de ação afirmativa para os PPGs-UFRRJ, o que não saiu do esboço inicial. Isso porque o ano de 2018 foi atípico diante de uma conjuntura da política nacional que ameaçava o ensino superior público, notadamente as universidades federais, implicando em desmobilização interna, o que fez com que problemas externos atrapalhassem o andamento do trabalho desta Comissão, agravado pela saída de um de seus membros e o fato de não estar previsto suplentes. Contudo, o trabalho desta Comissão ficou paralisado e incompleto, a sua continuidade dependia de uma prorrogação do prazo para além dos noventa dias previstos inicialmente, o que não se concretizou e se perdeu no tempo.¹⁷

Dado digno de nota e de grande relevância ao longo deste percurso, foi a entrada do seguimento estudantil a partir de 2019, em particular das universitárias negras na luta por ações afirmativas na pós-graduação, com destaque para o protagonismo da pós-graduanda Alessandra Nzinga (Alessandra Pereira), doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) e da graduanda Suelen Geози Ferreira, do curso de Licenciatura Plena de História (Seropédica), representante estudantil no CEPE. Esta última, contactou o LEAFRO por e-mail¹⁸, comunicando o fato que havia “uma questão pendente no colegiado sobre cotas na pós-graduação”, solicitava maiores informações sobre a Comissão (segunda) e informava que o assunto seria pautado na reunião do CEPE¹⁹, no dia seguinte.

Calçada e Thereza Cristina Cardoso Menezes, nomeada pela. Importante registrar que esta última comissão avançou em seu trabalho até o esboço de um relatório que, devido a fatores externos e dificuldades organizacionais, não foi concluído. Não se tem conhecimento sobre a primeira comissão e sua composição.

¹⁷ Cabe lembrar que desde o final do ano de 2016, as universidades federais passavam por clima de mobilização e protestos constantes tendo em vista os impactos causados pela aprovação da PEC 55 (Proposta de Emenda Constitucional), que limitou os gastos públicos, somado aos impactos causados pelo corte de 30% das verbas para as universidades federais anunciado pelo atual governo, no mês de maio de 2019. As mobilizações, protestos e greves neste período ocasionaram uma reorganização do calendário acadêmico impactando nas férias dos professores e no trabalho dos grupos internos, entre os quais o trabalho desta Comissão.

¹⁸ E-mail enviado em 11/11/2019.

¹⁹ O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) é o órgão superior responsável pelo estabelecimento da política acadêmica institucional e normatiza as atividades de ensino, pesquisa e

As informações apontam para o fato que a mobilização estudantil em prol das ações afirmativas na pós-graduação, passou a ocorrer com maior intensidade após a realização de uma assembleia estudantil convocada pelos estudantes do curso de história, em 26 de junho de 2019, para discutir os diversos episódios de racismo acrescido de xenofobia sofrido pelo professor doutor Alain Pascal Kaly, de nacionalidade senegalesa, durante as aulas do primeiro semestre de 2019²⁰. Foi durante este encontro, que entre as questões sobre o caso em si, surgiu a temática sobre adoção de ações afirmativas na pós-graduação a assembleia, como interpelação dos estudantes ao Reitor que estava presente.

Após esta interpelação, as universitárias negras pautaram o assunto em reunião específica com a Reitoria e nas reuniões do CEPE, reivindicando a retomada do processo ao longo do primeiro semestre de 2020, o que implicou na convocação de uma reunião específica em sessão extraordinária da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG), pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG), para o dia 02/07/2020. Esta sessão, possibilitou uma socialização das informações e experiências até então realizadas no âmbito da UFRRJ, como o resultado do trabalho da última comissão mesmo incompleto, a adoção de ações afirmativas por alguns PPGs como o CPDA, além de pontos relevantes sobre as políticas de ação afirmativa ressaltados pelos pesquisadores do LEAFRO e pelos estudantes presentes, entre alguns convidados. Ao final e como resultado desta reunião, foi criada uma terceira comissão

com a finalidade de concluir o processo de elaboração da proposta de política de ação afirmativa na pós-graduação da UFRRJ, a ser posteriormente submetida a processo de consulta junto aos colegiados de pós-graduação da universidade e à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação e, por fim, à deliberação do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Portaria PROPPG nº 2478, de 03/07/2020).

Com esta finalidade, diferentemente das suas antecessoras, esta terceira comissão foi composta a partir de critérios que buscassem a diversidade com base na pluralidade dos PPGs segundo as grandes áreas científicas, considerando como

extensão, presidido pelo Reitor. Maiores informações ver: artigo 22, 23 e 24 do Estatuto e artigos 46, 47 e 48 do Regimento Interno – anexos à Deliberação nº 015, de 23 de março de 2012.

²⁰ O caso de racismo e xenofobia sofrido pelo professor senegalês Alain Pascal Kaly, docente efetivo da UFRRJ desde 2010, exemplifica o problema do racismo institucional nas universidades brasileiras. Amplamente noticiado em 2019, o caso mobilizou a comunidade universitária e não universitária, dentro e fora da UFRRJ, que protestaram e solicitaram providencias mediante manifestos públicos, reuniões e assembleia estudantil, criticando a forma como o caso foi conduzido pela administração superior da UFRRJ, pelos processos administrativos.

representantes os professores coordenadores, representantes do LEAFRO e pós-graduandos, além da representante estudantil no CEPE, doravante CPAAf - PG - UFRRJ.²¹

Desde a sua primeira reunião no dia 10/07/2020, com um prazo inicial de noventa dias (03/07/2020 à 03/10/2020), a CPAAf-PG-UFRRJ buscou realizar um percurso fundamentado no diálogo permanente e constante troca de ideias, com vista a ampliar a compreensão política sobre o que são e em que consistem as políticas de ações afirmativas do ponto de vista histórico, teórico e institucional. Desde então o caminho desta Comissão foi pautado por muitas reuniões e conversas, compreendendo sessões de estudos, coletas de dados e análises sobre questões inerentes ao conceito, a dinâmica, a operacionalidade e problemas das políticas de ações afirmativas, com foco nas universidades públicas, em particular as federais, a partir das principais referências sobre o assunto. A ideia central era a construção de um documento, uma minuta, capaz de apresentar uma proposta inicial e estimuladora para um debate institucional e efetivo sobre as ações afirmativas na pós-graduação, visando cumprir a finalidade para qual foi criada.

Metodologicamente, o caminho da CPAAf-PG-UFRRJ foi de um processo contínuo, envolvendo reuniões, sessões de estudos e coletas de informações, realizado em três etapas distintas, complementares, de forma concomitante. Numa primeira etapa, o trabalho se concentrou nas sessões para planejamento e estudos da temática,

²¹ Através da Portaria PROPPG N° 2478, de 3 de julho de 2020, formaram esta comissão:

- a) Coordenadores PPGs: *Jose Lucena Barbosa Junior* - Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciência e Tecnologia de Alimentos (PPGCTA), Doutor em Engenharia de Alimentos (UNICAMP, 2014); *Leonilde Servolo de Medeiros* - Coordenadora do Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade (CPDA), Doutora em Ciências Sociais (UNICAMP, 1995) e *Marisa Fernandes Mendes* - Coordenadora do Curso de Pós-Graduação em Engenharia Química (PPGEQ), Doutora em Engenharia Química pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ, 2002).
- b) Representante do LEAFRO: *Otair Fernandes de Oliveira* - Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Patrimônio, Cultura e Sociedades (PPGPACS/2018-2020), Doutor em Ciências Sociais (UERJ, 2008);
- c) Pós-Graduandos/as PPGs: *Alessandra Pereira* - doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS); *Paulo Cezar da Cunha Júnior* - doutorando do Programa de Pós-Graduação em Ciência e Tecnologia de Alimentos (PPGCTA); *Raissa Couto Santana* - mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Veterinárias (PPGCV); *Vanessa Cristina da Silva Ferreira* - mestranda de Pós-Graduação em Educação em Ciências e Matemática (PPGEduCIMAT)/Coordenadora do Coletivo PNE/UFRRJ.
- d) Representante discente do CEPE: *Suelen Geози Ferreira* - graduanda do curso de Licenciatura Plena em História na UFRRJ. A partir do mês de agosto de 2020, a suplente Raissa Couto Santana passou a ser membro titular da comissão, devido à saída do discente Paulo Cezar da Cunha Júnior por ter contraído a COVID-19.

mediante leitura e discussão de documentos oficiais, institucionais, textos de especialistas, além de textos elaborados pela própria comissão, resultando na criação de um acervo virtual a partir de arquivos armazenados na plataforma google (*Google Drive*®). Numa segunda etapa, a comissão foi subdividida em três grupos de trabalhos, a saber: Étnico-racial, PcD e Sistematização. Cada grupo tinha como tarefa a responsabilidade de elaborar um esboço de proposta para compor o texto base. Durante a realização dessas duas etapas, os integrantes da comissão buscaram reunir o maior número possível de informações e orientações sobre o assunto, o que acarretou na criação de um acervo importante, a partir de fontes primárias e secundárias, compreendendo documentos oficiais como a legislação, portarias e outras normas do órgão do governo federal responsável pela condução da política de educação superior, o Ministério da Educação (MEC), de Instituições Federais de Ensino (IES) que implementaram algum tipo de políticas de ações afirmativas, além de Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRRJ que adotaram ações afirmativas por reservas de vagas. Através deste último ponto, a Comissão elaborou o quadro a seguir que possibilitou uma visão geral sobre a adoção de ações afirmativas por iniciativa própria de alguns PPGs na UFRRJ.

Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* UFRRJ com Ações Afirmativas na UFRRJ – 2020

PPG (Sigla)	Vagas Reservadas (%)	Público-alvo	Observação
CPDA Vagas (T): 12 M/D	20	- Preto, Pardo ou Indígena (PPI)	a) a partir dos editais para as turmas de 2017; b) o edital exige memorial explicitando as razões que justificam a opção do candidato pela cota; c) até 20% das bolsas disponíveis alocadas para os cotistas; d) Não prevê banca de heteroidentificação
PPGEDUC Vagas (T): 43 M/28D	30 PPI (20) PcD (5) CT (5) (+ PQI)	- Preto, Pardo ou Indígena (PPI) - Pessoa com Deficiência (PcD) - Tansgêneros (CT)	a) edital para turma 2020; b) distribuição diferenciada de número de vagas por linha de pesquisa; c) prevê Comissão de Heteroidentificação da autodeclaração de cor ou raça, em documento próprio e anexo ao

			edital.
PPGCS Vagas (T): 21 M/15 D	Mestrado: 4v PPI 3v PQI Doutorado: 3v PPI 1v PQI	- Negros e Indígenas - Servidores técnicos da UFRRJ	a) edital nº 02/2019 para o ano de 2020.
PPGGEO Vaga (T): 35 M	25 (9 vagas): 4v PPI 4v PQI (2v Seropédica + 2v Nova Iguaçu) 1v Vítimas de exclusão	- Preto, Pardo ou Indígena - Grupos vítimas de exclusão - Categorias: surdos(as), cegos(as), e pessoas com deficiências motoras, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades e pessoas transexuais e travestis e/ou transgêneros.	a) edital para a turma ano 2020 (segundo semestre) b) indígenas e surdos(as) isentos(as) da prova de língua estrangeira.

Fonte: Relatório da Comissão de Política das Ações Afirmativas na Pós-Graduação da UFRRJ, 2021.

Legenda:

CPDA - Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade

PPGEDUC - Programa em Educação, Contexto Contemporâneos e Demandas Populares

PPGCS - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

PPGGEO - Programa de Pós-Graduação em Geografia

PQI - Programa Institucional de Qualificação do Servidor

O quadro acima revelou que dos 38 PPGs *stricto sensu* em funcionamento na UFRRJ naquele momento²², apenas 10,5% tinham adotados algum tipo de ação afirmativa, a partir de 2017, por iniciativa dos seus próprios colegiados, já que não havia nenhuma norma geral na universidade. Diante desta realidade institucional, com a intenção de estimular a adoção de ações afirmativas, a CPAAf-PG optou por enviar a PROPPG, por e-mail, um comunicado para ser encaminhado aos diferentes PPGs da UFRRJ, informando suas coordenações sobre a existência e finalidade da mesma em elaborar uma proposta institucional visando a implementação de uma política de ação afirmativa na pós-graduação. Porém, ressaltava no comunicado a importância de cada PPG, por iniciativa do seu colegiado, poderia aderir a este tipo

²² http://cursos.ufrj.br/posgraduacao/?page_id=248&paged=1 Acesso em 20/12/2020.

de política de democratização do acesso e inclusão social por reserva de vagas na educação superior, a partir dos próximos editais, ainda no ano de 2020, independente da conclusão do trabalho da Comissão, no sentido de reproduzir o respeito às diferenças físicas e a valorização da diversidade cultural nas suas variadas dimensões, no contexto da qualificação da formação acadêmica e na produção do conhecimento científico.²³

Difícil dizer se este comunicado produziu algum efeito prático, mas importante observar que durante o trabalho da Comissão, chegaram informações sobre programas de pós-graduação em processo de discussão e deliberação sobre adoção de ações afirmativas nos editais para a seleção de novas turmas a partir do ano de 2021, portanto publicado no ano de 2020, como o Programa de Pós-Graduação em História (PPHR). Na publicação de seu edital, este Programa reservou cerca de 30% do total de vagas oferecidas, nos cursos de mestrado e doutorado, para PPI e PcD. Informações apontaram também que outros PPGs se encontravam em processo de discussão e que preferiram aguardar a institucionalização da política através de uma deliberação específica pelo CEPE.

Essas informações são importantes porque revelam a adoção das ações afirmativas na pós-graduação da UFRRJ, mesmo sendo adotadas por iniciativas próprias dos PPG, era incipiente, portanto, embrionária, na UFRRJ, com pouco acúmulo para uma análise mais precisa que consubstanciasse uma proposição. O PPG com maior tempo de adoção das ações afirmativas era o CPDA que tinha três anos, os demais se encontravam ainda em fase inicial. Somente com o tempo, esses PPGs acumulariam informações possíveis de análises capazes de ampliar o escopo para um conhecimento mais aprofundado sobre o assunto.

Nessa etapa do seu trabalho, a CPAAf-PG realizou algumas ações, como a roda de conversa, por via remota, com o tema “Procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração na pós-graduação: troca de experiências”, com a participação de especialistas que atuavam na UnB e na UFRRJ, encontro que possibilitou melhor compreensão da dinâmica e operacionalidade desses

²³ Nota pública da CPAAf-PG direcionada aos Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 29 de julho de 2020.

procedimentos para ingressos nos cursos de graduação e pós-graduação.²⁴

A partir das atividades realizadas, a CPAAf-PG passou para uma terceira etapa do seu trabalho, isto é, o processo de elaboração de um documento provisório contendo uma proposta de texto com as normas que regulassem as ações afirmativas na pós-graduação a ser adotadas por todos os programas. A ideia se concentrava na produção de uma proposta inicial com conteúdo básico sobre as políticas de ação afirmativas e que servisse como ponto de partida para o processo de discussão que seria realizado no âmbito da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação - CPPG, pelos conselheiros coordenadores dos programas de pós-graduação - PPGs, sob a condução da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PROPPG, para os PPGs, de forma cumprir sua finalidade dentro do prazo de 90 dias, sua finalidade conforme previsto na Portaria de sua criação (Portaria PROPPG nº 2478, de 03/07/2020).

A elaboração de uma versão preliminar, isto é, provisória, da minuta do documento sobre a implementação da política de ação afirmativa na pós-graduação da UFRRJ, enviada por e-mail para a PROPPG, no início do mês de outubro de 2020, cumpria-se o que fora planejado pela CPAAf-PG-UFRRJ até então, conforme o comunicado de seu presidente, a saber:

Senhor Pró-Reitor da PROPPG, Professor Doutor Alexandre Fortes,

É com satisfação que encaminhamos em anexo, o documento provisório da minuta de proposição de uma deliberação sobre ação afirmativa na pós-graduação em nossa universidade, como resultado parcial dos trabalhos da Comissão de Política de Ação Afirmativa na Pós-Graduação (PAAf-PG-UFRRJ), para que a mesma seja "submetida a processo de consulta junto aos colegiados de pós-graduação da universidade e à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação", conforme PORTARIA Nº2478/2020 - PROPPG, de 3 de julho. Outrossim, aproveitamos para comunicar que o relatório final da Comissão PAAf-PG-UFRRJ está em fase de elaboração e deverá ser entregue dentro do prazo prorrogado. Qualquer dúvida, estamos à disposição de Vsa. Atenciosamente,

Prof. Dr. Otair Fernandes
Presidente da Comissão PAAf-PG-UFRRJ²⁵

²⁴ Este encontro ocorreu numa reunião ampliada da Comissão PAAf-PG, em 03/09/2020. Participaram desta reunião além dos membros da Comissão PAAf-PG-UFRRJ, Renísia Cristina Garcia Filice, Professora Associada da Faculdade de Educação da UNB, Pós-Doutora em Sociologia pelo CICS/Universidade do Minho, Braga/Portugal e pesquisadora líder do Grupo de Estudos em Políticas; Janaina da Silva Nogueira, Secretária Executiva da PROGRAD, colaboradora do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) da UFRRJ, coordenadora e membro das três comissões de ações afirmativas vinculadas à homologação de vagas reservadas a estudantes negros e indígenas, pessoas com deficiência e estudantes em situação de vulnerabilidade social.

²⁵ E-mail enviado pelo presidente da CPAAf-PG no dia 05/10/2020.

As informações revelam que o documento provisório entregue pela CPAAf-PG dentro do prazo previsto, exigiu uma dedicação quase exclusiva de todos os membros desta comissão que tiveram que concentrar esforços para produzir uma proposta de política acadêmica construída coletivamente por via remota em tempo de pandemia e isolamento social causada pelo vírus COVID-19.

De acordo com o relatório denominado “Política de Ação Afirmativa na Pós-Graduação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro” da CPAAf, repassado à PROPPG no mês de fevereiro de 2021, acompanhando uma segunda versão do documento provisório²⁶, cada PPG deveria ser capaz de aplicar o conteúdo da proposta conforme as demandas e especificidades próprias, após a aprovação das normas com base no documento finalizado. Daí a importância da CPAAf-PG em elaborar um relatório com informação mais detalhada que pudessem auxiliar o debate interno em cada PPGs e entre os conselheiros na CPPG. (CPAAf-PG, 2021, p.29)

Mesmo repassado o documento provisório dentro do previsto, as informações mostram que o trabalho da CPAAf-PG continuou, por conta de uma prorrogação antecipada estendendo o prazo de sua vigência para mais 60 dias, por iniciativa da própria PROPPG, isto é, para o período de 03/10/2020 a 03/12/2020²⁷. Essa prorrogação permitiu a participação dos membros da CPAAf-PG nas sessões ordinárias da CPPG.

Após ter sido repassado aos PPGs (15/10/2020), o documento provisório foi apresentado na sessão ordinária da CPPG no dia 22 de outubro de 2020, como informe. Na ocasião, por sugestão da PROPPG, a vigência da CPAAf-PG foi novamente estendida por mais 60 dias, compreendendo o período de 30/11/2020 a 28/01/2021 (Portaria PROPPG nº 4092, de 22/10/2020). O fato é que após a entrega do documento provisório pela CPAAf-PG a discussão teve pouco avanço. Tal fato pode ser explicado pelo momento que passava a UFRRJ devido à realização do processo eleitoral para a Reitoria no final do ano de 2020, o que concentrou toda atenção da comunidade

²⁶ Além de constar no relatório, esta explicação também estava no e-mail que encaminhou o documento provisório e o relatório, enviado pelo presidente da Comissão no dia 17/02 para a PROPPG que encaminhou aos coordenadores dos PPGs

²⁷ Portaria PROPPG nº 3409, de 16 de setembro de 2020. A prorrogação do prazo da Comissão foi aprovada na reunião ordinária da CPPG, do dia 16 de setembro de 2020, anterior ao repasse do documento provisório.

universitária com impacto no calendário de reuniões da CPPG e outros colegiados.

A proposta de política de ação afirmativa elaborado pela CPAAf-PG foi ponto de pauta na sessão ordinária da CPPG no dia 11 de dezembro de 2020, não entrando em discussão sob a alegação da extensão da pauta e a exiguidade do tempo. Uma nova fase do processo foi inaugurada com uma nova informação que surgiu nesta reunião e que teve impacto no curso do processo, uma deliberação sobre acessibilidade e inclusão para as pessoas com deficiência na UFRRJ havia sido aprovada pelo Conselho Universitário - CONSU, no último dia 3²⁸. Na ocasião, ficou evidente o desconhecimento deste novo fato pela maioria dos presentes, incluindo os membros da CPAAf-PG.

Para fins de registro, o documento provisório das ações afirmativas na pós-graduação contempla as pessoas com deficiências (PcD) como um dos seguimentos alvos e objeto deste das ações afirmativas. Segundo as informações do relatório, o documento provisório foi encaminhado para o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI)²⁹ logo após do envio à PROPPG, conforme a mensagem do presidente da Comissão, a seguir:

Prezada Coordenadora e demais membros do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão da UFRRJ,

Esperamos que todos estejam bem com os seus respectivos familiares. Por meio deste, encaminhamos para o conhecimento deste Núcleo o documento em anexo elaborado pela Comissão de Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação da UFRRJ (PAAf-PG-UFRRJ) que foi criada com a finalidade de concluir o processo de elaboração da proposta de política de ação afirmativa no âmbito da pós-graduação da UFRRJ visando promover o ingresso e a permanência de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência. Trata-se de um documento em processo de definição, em fase de consulta aos programas de pós-graduação e posterior encaminhamento para aprovação pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação e deliberação pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, conforme Portaria PROPPG n° 2478, de 3/7/2020.

Por isso, solicitamos um encontro remoto entre a Comissão PAAf-PG-UFRRJ e o NAI para troca de ideias sobre este assunto e outros que julgarem pertinentes, preferencialmente no dia 5 de novembro (quinta-feira), no horário de 10h às 12h. Caso este dia e horário não seja possível, favor indicar outro alternativo. Ficamos no aguardo da resposta.

²⁸ Deliberação CONSU n° 269, de 3 de dezembro de 2020.

²⁹ O Núcleo de Acessibilidade e Inclusão da UFRRJ (NAI/UFRRJ), criado pela Deliberação n° 112, de 12/06/2012, tem como finalidade implementar as políticas educacionais inclusivas e de acessibilidades orientadas pelo PROGRAMA INCLUIR (MEC). <https://portal.ufrj.br/pro-reitoria-de-graduacao/nucleo-de-acessibilidade-e-inclusao-da-ufrj/> Acesso em 17/01/2021.

Cordialmente,

Professor Otair Fernandes
Presidente da Comissão PAAf-PG-UFRRJ³⁰

Os registros mostram que a coordenadora do NAI respondeu esta mensagem no mesmo dia, pedindo “para que a reunião seja realizada após o Congresso Nacional de Inclusão no Ensino Superior, a ser realizado online na última semana de novembro”, apresentando outras justificativas pertinentes³¹. O fato é que esta conversa entre os membros do NAI e da CPAAf-PG não ocorreu antes da sessão da Câmara de Pesquisa e Pós-graduação do dia 11/12/2021. Portanto, ficou decidido nesta sessão a transferência do ponto sobre ações afirmativas para o início do primeiro semestre letivo de 2021 como pauta única, além da sugestão de um encontro entre a CPAAf-PG e o NAI, antes. Este encontro ocorreu no dia 04/02/2021 com a participação da pró-reitora adjunta da PROPPG, coordenadora do NAI, do presidente e mais um membro da CPAAf-PG³². Na ocasião, a coordenadora do NAI apresentou considerações propositivas sobre a política de acessibilidade e inclusão com base na legislação nacional vigente, seguida pela apresentação de uma proposição adicional feita pela pró-reitora adjunta da PROPPG. Após esta conversa, as sugestões foram encaminhadas para o presidente da CPAAf-PG, no mesmo dia reunião, repassada aos demais membros da Comissão.

Os registros mostram que os membros da CPAAf-PG em sessão extraordinária³³ analisaram as sugestões do NAI e da PROPPG, optando por acatar

o que foi considerado como pertinente ao formato e conteúdo do texto, respeitando uma lógica traçada e acordada desde o início dos trabalhos (julho de 2020), na construção de um texto sucinto e objetivo, capaz de possibilitar aos PPGs a aplicação de seu conteúdo conforme as demandas e especificidades próprias (FERNANDES *et al*, 2021, p.29)³⁴

Com a incorporação dessas sugestões, uma segunda versão do documento

³⁰ Mensagem enviada por e-mail no dia 26/10/2020.

³¹ Resposta enviada por e-mail, no dia 26/10/2020.

³² Reunião realizada em 04/02/2021, com a participação das professoras Lúcia dos Anjos (pró-reitora da PROPPG), Márcia Pletsch (coordenadora do NAI) e os membros da CPAAf-PG professores Otair Fernandes (presidente) e José Lucena.

³³ Reunião extraordinária da CPAAf no dia 08/02/2021.

³⁴ Além de constar no relatório, esta explicação também estava no e-mail que encaminhou o documento provisório e o relatório, enviado pelo presidente da Comissão no dia 17/02 para a PROPPG que encaminhou aos coordenadores dos PPGs.

provisório foi novamente encaminhada a PROPPG, acompanhado do relatório “Política de Ação Afirmativa na Pós-Graduação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro” que registrava os sete meses de atividades da CPAAf-PG e um histórico das políticas de ações afirmativas no Brasil desde a graduação até a pós-graduação, incluindo na UFRRJ³⁵. Como mencionado anteriormente, o relatório visava auxiliar a leitura do documento provisório pelos conselheiros da CPPG e colegiados dos PPGs.

Digno de observação é o fato do relatório apresentar em sua parte final, um conjunto de recomendações direcionadas a efetivação de uma política de permanência com sucesso dos ingressantes por sistema de cotas na pós-graduação, a saber:

1. garantir a universalização da política de ações afirmativas para pós-graduação na UFRRJ;
2. garantir condições de apoio aos pós-graduandos que ingressam por reserva de vagas, com uma política clara de distribuição de bolsas e, quando for o caso, auxílio alimentação e, se necessário, compra de equipamentos, como tablets, por exemplo;
3. realização de um censo da pós-graduação com recorte étnico-racial e de deficiência, visando identificar e levantar a presença de negros, indígenas, PcDs, por meio da melhoria da ficha de inscrição no SIGAA, de forma que se possa comparar o universo dos candidatos, com o dos ingressantes e, a médio prazo, o dos concluintes. Nessa ficha é importante constar onde o candidato fez a graduação ou o mestrado (no caso de candidatos ao doutorado) e se fizeram esses níveis a partir ou não da política de cotas. Também seria interessante alguma questão sobre o nível socioeconômico dos candidatos, para se ter pelo menos uma ideia do perfil desse público específico;
4. criação de uma Comissão de Acompanhamento da Política de Ação Afirmativa (CAPAAf), composta por docentes, discentes, servidores técnico administrativos e representantes de órgãos e setores especializados nas questões pertinentes, como LEAFRO e NAI;
5. realização de diagnóstico das demandas diferenciadas por PPG, de acordo com cada público específico (negros, indígenas e PCDs);
6. elaboração de normas complementares à Deliberação específica das ações afirmativas, conforme cada caso, demandas e necessidades;
7. campanhas socioeducativas que visam ampliar conhecimentos sobre as ações afirmativas e diferentes formas de racismo, discriminações e preconceitos, no âmbito da UFRRJ, bem como as formas de enfrentamentos;
8. formação específica direcionada (continuada) para aqueles que participaram das comissões institucionais sobre ações afirmativas e assuntos correlatos. (FERNANDES *et al*, 2021, p. 30)

De acordo com as informações registradas no relatório da CPAAf-PG, podemos afirmar que a partir da sessão ordinária da CPPG do dia 25/02/2021, o debate do documento provisório entre os conselheiros ganhou corpo, maior dinâmica e continuidade, envolvendo a participação dos conselheiros e dos PPGs. Tal observação

³⁵ E-mail enviado pelo presidente da CPAAf-PG em 17/02/2021.

não teria sentido caso esse despertar coletivo não tivesse ocorrido quatro meses após o encaminhamento da primeira versão do documento provisório, enviado em outubro de 2020, situação que alerta para o fato da pouca importância dada até então ao assunto, tanto pelos conselheiros quanto pelos colegiados dos PPGs. Isso porque muitas das dúvidas ressaltadas nessa sessão ordinária decorriam da não leitura do relatório e discussão interna, no âmbito de cada PPG, do documento provisório. Por não terem feitos o “dever de casa”, ao final dessa sessão foi acordado

que o documento provisório da Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação da UFRRJ seja discutido nos Colegiados Plenos dos Programas e que eventuais dúvidas e pontos de divergência ao texto do documento sejam encaminhados para o e-mail da Secretaria Acadêmica [...], com cópia ao [...], Presidente da Comissão PAAf-PG [...], informando o respectivo artigo e parágrafo, **até dia 10/03/2021**.³⁶

Até a data prevista, as coordenações e colegiados de alguns PPGs buscaram promover discussão interna do documento provisório e apresentar observações, seguindo as recomendações. Essas observações foram sistematizadas e encaminhadas aos PPGs pela PROPPG junto com outros documentos complementares para subsidiar as discussões e decisões dos conselheiros sobre o documento provisório. Entre os documentos complementares enviados, constavam: (a) relação das observações sistematizadas e separadas por programa e por artigos; (b) gráfico sobre a distribuição de etnia de discentes com matrícula ativa na PG em 2021; (c) ofício circular nº 27/2020 da CAPES dirigidos aos Pró-Reitores de Pós-Graduação sobre “seleção de candidatos a bolsas e/ou taxas escolares”; d) memorando e documento do NAI com proposta sobre reserva de vagas para pessoas com deficiência na pós-graduação.

Um dado que chamou atenção foi o gráfico sobre a distribuição de etnia de discentes com matrícula ativa na PG resultados de um levantamento realizado pela PROPPG quando do lançamento do Programa de Inclusão Digital na Pós-Graduação, em resposta às demandas geradas de apoio aos pós-graduando, principalmente os discentes em condições de vulnerabilidade social, frente a necessidade de adaptação ao Ensino Remoto Emergencial, provocada pela pandemia causada pelo vírus COVID-19. O edital de lançamento deste programa foi considerado um avanço institucional

³⁶ E-mail enviado pela secretaria acadêmica da PROPPG em 25/02/2021.

diante da inexistência de uma política de assistência estudantil para estudantes da pós-graduação. O gráfico foi gerado a partir de uma base de informações levantados por meio de um questionário online amplamente divulgado, a partir do mês de julho de 2020. O resultado deste levantamento apontou os negros (pretos e pardos) somam cerca de 38%, os brancos cerca de 43% e os indígenas apenas 1% do total dos 2.039 pós-graduandos matriculados nos PPGs que responderam ao questionário. As respostas foram utilizadas para definir critérios e um universo de pré-aprovados seguindo o princípio da razoabilidade e dentro das possibilidades financeiras da PROPPG.

A questão das pessoas com deficiência foi ressaltada ao longo da discussão gerando certa tensão, desde a sessão ordinária do dia 25/02/2021. O fato da CAAf-PG não ter recebido durante o seu trabalho desde o mês de julho, nenhuma informação sobre a proposta e discussão do tema da acessibilidade que gerou a deliberação pelo CONSU e não contar com nenhuma participação do NAI durante todo processo³⁷ incomodou os membros da Comissão que tinha entre os seus integrantes uma pós-graduanda mestranda do Programa de Pós-Graduação Educação em Ciências e Matemática (PPGEduCIMAT) e Coordenadora do Coletivo PNE na UFRRJ conhecida pela luta em prol dos direitos das PcDs. A apresentação de um documento do NAI com proposta de texto referente aos itens das pessoas com deficiência (PcD) no documento provisório, de forma paralela, em uma sessão ordinária da CPPG com pauta única, causou estranheza aos membros da Comissão, principalmente pelo tom de crítica do documento do NAI.

Além desta sessão ocorreram mais três outras com pauta única sobre a política de ação afirmativa na PG, acarretando num maior rendimento com a sequência dos debates do documento provisório, a partir da apresentação dos conteúdos por artigos, com ênfase nas divergências ao texto base. O extrato da ata, referente ao que foi discutido na sessão ordinária da CPPG do dia 17/03/2021 mostra as questões debatidas e acordadas entre os conselheiros.

³⁷ Importante registrar que no dia 26/10/2020, o documento básico com a proposta de política de ação afirmativa na pós-graduação elaborado pela CPAAf-PG foi encaminhado para a coordenadora do NAI, por e-mail, com a solicitação de uma reunião entre os dois grupos, para uma conversa visando adequação e ajustes. No dia 28/10/2020, o presidente da CPAAf-PG recebeu e-mail da coordenadora do NAI, pedindo a transferência da reunião para depois do “Congresso Nacional de Inclusão no Ensino Superior, a ser realizado online na última semana de novembro”.

Além das questões ressaltadas anteriormente, dentre os pontos registrados em ata, observa-se aquele relacionado a tabela apresentada pela pró-reitora adjunta da PROPPG sobre a concessão de bolsas pela capes aos PPGs no ano 2021, apontando uma simulação de “valores zero ou ainda negativos” de número de bolsas em “50% dos programas”, usado o “percentual de 20% e 25% e a integridade das bolsas prioritariamente às ações afirmativas”. Colocado desta forma, a proposta que constava no documento provisório com a ideia de priorizar “bolsas” para os ingressantes por ações afirmativas ficou praticamente insustentável, sendo o ponto com maior resistência dos coordenadores dos programas. Ao focar esta questão nos programas com poucas bolsas, a discussão foi conduzida de forma excluir o item sobre atribuição de bolsas do documento final. O fato é que com a exclusão deste item no documento, há um enfraquecimento da política de ação afirmativa, tendo em vista que são destinadas para aqueles que mais necessitam de apoio e recursos, não apenas para o acesso, mas, sobretudo, para a permanência com sucesso ao longo do curso de mestrado ou doutorado.

Outra questão importante e que mereceu destaque foi o tema das comissões de heteroidentificação ou de verificação da autodeclaração. Este tema foi debatido na sessão ordinária do dia 24 de março de 2021 que aprovou alterações na proposta original. De uma maneira geral, seguindo os passos da experiência dessas comissões nos processos seletivos para os cursos de graduação para o ingresso dos candidatos negros e indígenas, o novo texto procurou garantir a pluralidade, diversidade e representatividades na sua formação com a participação dos três segmentos da universidade, ou seja, servidores docentes, técnico-administrativo e discentes (pós-graduandos). No caso específico dos candidatos com deficiências, o acordado foi que o NAI apresentaria uma proposta de banca multiprofissional de acordo com a legislação vigente.

A finalização da discussão do documento provisório ocorreu somente na sessão ordinária da CPPG no dia 18 de junho de 2021, com a devida revisão do documento a partir do que foi acordado nas sessões da CPPG. A versão final do documento com a devida revisão pela PROPPG foi encaminhada ao CEPE na sua 389ª reunião ordinária, sendo apresentada e aprovada como “Normas para a Regulamentação das Ações

Afirmativas no âmbito da Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRRJ” - Deliberação nº 270, publicada no dia 30 de julho de 2021, um ano após abertura do processo de discussão institucional a partir da criação da CPAAf-PG-UFRRJ.

Finalmente, a grosso modo, as ações afirmativas passaram a compor a política institucional de inclusão social e democratização da pós-graduação na UFRRJ, em que todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* terão que promover em seus processos seletivos regulares o ingresso e a permanência de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiências (PcD), por reserva de vagas, com o percentual mínimo de 25% do total de vagas oferecidas em cada curso, distribuídos 20% para negros e indígenas e 5% para os PcDs, garantida a autonomia do Colegiado de cada PPG em aprovar percentuais distintos em função da sua demanda institucional, além de incluir outros grupos sociais historicamente discriminados. (CEPE, 2021)

Digno de nota é o fato de quatro meses após da política de ações afirmativas, a PROPPG em cumprimento das suas responsabilidades institucionais estabeleceu procedimentos complementares, regulando a atuação da Comissão de Heteroidentificação para a verificação dos documentos apresentados por candidatos a vagas reservadas a pretos, pardos e indígenas, e da banca multiprofissional para avaliação da funcionalidade de candidatos a vagas reservadas a pessoas com deficiência, definindo mecanismos para inibir o preenchimento irregular de vagas nos processos seletivos dos programas de pós-graduação, através da edição da Instrução Normativa nº 2, de 18 de outubro de 2021.

Soma-se a isso, a necessidade da urgência na adoção de uma política de permanência no âmbito da pós-graduação, com ações de apoio material e condições de acessibilidade, no sentido de assegurar um ambiente saudável para aprendizagem no sentido de evitar a evasão dos pós-graduandos que ingressão por ações afirmativas por reserva de vagas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo que levou a aprovação das Normas para a regulamentação das Ações Afirmativas na Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRRJ (Deliberação CEPE nº

270, de 30/07/2021) representou um grande avanço e um marco histórico relevante na trajetória desta Universidade centenária, no sentido de constituir um importante passo para a efetivação das políticas de inclusão social e etnicamente referenciada contribuindo para a democratização do acesso ao espaço acadêmico da pós-graduação, para seguimentos sociais historicamente subalternizados, cujas trajetórias de vida estão marcadas pelo preconceito, discriminação e racismo, como a população negra (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiências, entre outros.

O trabalho coletivo da terceira Comissão de Políticas de Ação Afirmativa foi de fundamental importância para o sucesso do processo de discussão no âmbito da pós-graduação da UFRRJ. Contou para isso, a pluralidade na sua composição e a diversidade de seus protagonistas representantes dos PPGs, do LEAFRO, das pós-graduandas, incluindo a coordenadora do PNE/UFRRJ e graduanda representante estudantil no CEPE. O envolvimento e engajamento desses e outros protagonistas como os gestores da PROPPG e os coordenadores dos PPGs contribuiu para o êxito alcançado.

Tudo o que foi exposto com base no relatório da CPAAf-PG indica que não foi uma tarefa fácil, o que exigiu de todos os envolvidos um certo grau de paciência, comprometimento e bom senso na promoção de um diálogo permanente, apontando para o que podemos considerar um aprendizado institucional jamais visto, mas imaginado, nesta universidade centenária que até meados dos anos oitenta adotava a “lei do boi” conhecida por beneficiar os filhos dos moradores das áreas rurais e proprietários de terras.³⁸

Ao todo, foram 12 meses de um intenso e cansativo trabalho por meio remoto, com trocas de ideias e experiências, numa atmosfera marcada pelo isolamento social em mundo conturbado pela tragédia da pandemia causada pelo vírus COVID-19, com efeitos catastróficos para a população brasileira, principalmente negros, pobres e moradores das periferias. Além disso, podemos destacar nesse contexto o cenário mundial marcado pelas mobilizações sociais, sobretudo, do movimento negro pautando a questão do racismo estrutural, dos direitos e justiça racial, deflagradas a

³⁸ Lei Federal nº 5.465 conhecida popularmente como "lei do boi" vigorou durante 17 anos (1968-1985), foi revogada pela Lei nº 7.423/1985.)

partir da luta contra a violência direcionada às pessoas negras e questões mais amplas de discriminação racial, brutalidade policial e desigualdade racial no sistema de justiça criminal estadunidense, num momento crescente do movimento *Black Lives Matter* – “Vidas Negras Importam” (tradução livre) com origem na comunidade afro-americana, mas que se espalhou por vários países, inclusive o Brasil.

Portanto, o processo realizado com a provação do documento com as normas das ações afirmativas na pós-graduação da UFRRJ, com todos os percalços, tornou-se significativo e relevante diante dessa conjuntura. Soma-se nesse processo a apresentação no Senado Federal da proposta de lei (PL) sobre a obrigatoriedade de implementação de políticas afirmativas destinadas à reserva de vagas para negros (as), indígenas e pessoas com deficiência nos programas de pós-graduação de todo país, com intuito de preencher uma lacuna da política nacional de educação superior.³⁹

Por fim, acreditamos na previsão em epígrafe, na parte introdutória deste trabalho, que espelha expectativa e esperança de um dia as ações afirmativas nos ajudar a superar divisões históricas e construir outros caminhos entre as linhas abissais do pensamento, revelando a vivência conjunta entre os diversos, produzindo conhecimentos recíprocos na pós-graduação brasileira.

De acordo com o que foi descrito e analisado, podemos dizer que o mais importante nesse rico processo, foi o envolvimento dos setores e órgãos responsáveis institucionalmente, laboratório e núcleos que estudam o assunto, coordenadores, gestores e universitários (pós-graduandos e graduandos) comprometidos com a democratização do ensino de pós-graduação e com a luta contra às desigualdades e injustiça social. Pela primeira vez a comissão de trabalho (terceira) foi formada com base nos critérios da diversidade, compreendendo às grandes áreas do conhecimento científico que caracterizam os vários programas existentes na instituição, e na garantia da pluralidade de sua composição mediante a participação de docentes, especialistas no assunto e representantes discentes, negros, não negros e pessoa com deficiência.

³⁹ Projeto de Lei N° 3434, de 2020, de autoria dos Senadores Paulo Paim (PT/RS), Zenaide Maia (PROS/RN), Humberto Costa (PT/PE), e Paulo Rocha (PT/PA)

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. *Portaria Normativa nº 04, de 6 de abril de 2018*. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/igualdade-racial/portaria-normativa-no-4-2018-regulamenta-o-procedimento-de-heteroidentificacao-complementar-a-autodeclaracao-dos-candidatos-negros-em-concursos-publicos/view>. Acesso em 11 dez. 2020.

BRASIL Ministério da Educação. *Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016*. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em http://www.lex.com.br/legis_27175840_ORIENTACAO_NORMATIVA_N_3_DE_1_DE_AGOSTO_DE_2016.aspx. Acesso: em 11 dez. 2020.

BRASIL. *Lei 12.990/2014, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm. Acesso em 11 dez 2020.

BRASIL. *Lei nº 12.711/2012, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 29 de ago. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 27 dez. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012*. Regulamenta a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/D7824.htm. Acesso em 27 dez 2020.

DOMINGUES, Petrônio. *Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos*. *Tempo*, v. 12, n. 23, p. 100-122, 2007.

FERNANDES, Otair *et al.* (coord.). Política de Ação Afirmativa na Pós-Graduação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. *Relatório da Comissão de Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, apresentado à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, como texto auxiliar ao documento básico sobre as ações afirmativas na pós-graduação da UFRRJ*. Seropédica/RJ: UFRRJ/PROPPG, 2021. 33 p. (no prelo).

FERNANDES, Otair; COSTA, Ricardo Dias da. *Produção de conhecimentos, formação política e enfrentamento ao racismo na educação brasileira (Editorial)*. In _____. (orgs) *Produção de conhecimentos, formação política e enfrentamento ao racismo na educação brasileira (Dossiê LEAFRO 10 anos, v 2)*. REPECULT, Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura, v. 4, n. 6, abr. 2019. Disponível em: <http://costalima.ufrj.br/index.php/REPECULT/issue/view/106>. Acesso em: 10 dez. 2020.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e o princípio constitucional de igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino e RODRIGUES, Tatiane Cosentino. *RESISTÊNCIA DEMOCRÁTICA: A QUESTÃO RACIAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988*. Educação & Sociedade [online]. 2018, v. 39, n. 145 [Acessado 13 Outubro 2021], pp. 928-945. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/ES0101-73302018200256>>. Acesso em: 13 out. 2021.

MOEHLECKE, Sabrina. *Ação afirmativa: História e debates no Brasil*. Cad. Pesqui., São Paulo, n. 117, p. 197-217, Nov. 2002. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01005742002000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso on 07 Dec. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000300011>. Acesso em: 11 dez. 2020.

SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). *Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005

SISS, Ahyas. *Afro-Brasileiros, Cotas e Ação Afirmativa: razões históricas*. Rio de Janeiro: Quatert/PENESB, 2003.

SISS, Ahyas (2002). *Afro-brasileiros, políticas de ação afirmativa e educação: algumas considerações*. Trabalho apresentado no GT 21 – ANPED – Relações Raciais/étnicas e educação. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Ffiles.ufgd.edu.br%2Farquivos%2Farquivos%2F78%2FNEAB%2FSISS-%2520Ahyas.%2520AFRO-BRASILEIROS-%2520POLITICAS%2520DE%2520ACaO%2520AFIRMATIVA%2520E%2520EDUCA%2520CaO%2520ALGUMAS%2520CONSIDERACOES.pdf&cflen=121136&chunk=true>. Acesso em: 10 dez. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (Brasil). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE/UFRRJ). *DELIBERAÇÃO Nº 270/2021, de 30 de julho de 2021*. Aprovar as normas para a regulamentação das Ações Afirmativas no âmbito da Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRRJ, com vistas aos procedimentos, editais e reservas de vagas para a inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência. Seropédica, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2021. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fportal.ufrj.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F08%2F11-Deliberacao->

CEPE-no-270-2021-Regulamenta-as-Acoes-Afirmativas-no-ambito-da-Pos-Graduacao-Stricto-Sensu-da-UFRRJ.pdf&clen=894238&chunk=true Acesso em: 10 Dez. 2020

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG/UFRRJ). *PORTARIA N° 721/2021, de 25 de fevereiro de 2021*. Seropédica, RJ: UFRRJ/PROPPG, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG/UFRRJ). *PORTARIA N° 2092/2020, de 22 de outubro de 2020*. Seropédica, RJ: UFRRJ/PROPPG, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG/UFRRJ). *PORTARIA N° 3409/2020, de 16 de setembro de 2020*. Seropédica, RJ: UFRRJ/PROPPG, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. (PROPPG/UFRRJ). *PORTARIA N° 270/2020, de 03 de julho de 2020*. Seropédica, RJ: UFRRJ/PROPPG, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG/UFRRJ). *PORTARIA N° 022/2016, de 27 de julho de 2016*. Seropédica, RJ: UFRRJ/PROPPG, 2016.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ação Afirmativa na Pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. 2019 Tese (Doutorado em Ciência Política) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Estudos Sociais e Políticos, 2019. Disponível:
<https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/12384#:~:text=VENTURINI%2C%20Anna%20Carolina,-,A%20a%20afirmativa%20na%20p%20de%20gradua%20e%20os%20desafios%20da%20expans%20de,%20Rio%20de%20Janeiro%202019>. Acesso em 20 set. 2020.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ações Afirmativas nos Programas de Pós-graduação Acadêmicos de Universidades Públicas* (jan/2002 a jan/2018). Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, 2019. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cp/a/dyyLjXzMKQCwnbz4DwZCGdK/?lang=pt>. Acesso em 10 ago. 2020.



ISBN 978-65-00-43626-6



9 786500 436266