UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA
INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS
CAMPUS JORGE AMADO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

NEYMAR RICARDO SANTOS DA SILVA

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NO INGRESSO DOS CURSOS DA UFSB: CONSOLIDAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA.

Itabuna – BA
2022

NEYMAR RICARDO SANTOS DA SILVA

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NO INGRESSO DOS CURSOS DA UFSB: CONSOLIDAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA.

Dissertação em forma de Relato de Experiência e Produto Educacional, apresentado como requisito obrigatório para obtenção do Título de Mestre em Ensino e Relações Étnico-Raciais, sob Orientação do Prof. Dr. Sandro Augusto Silva Ferreira

Itabuna – BA

2022

Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)
Sistema de Bibliotecas (SIBI)

S586c Silva, Neymar Ricardo Santos da, 1986-

Comissões de heteroidentificação no ingresso dos cursos da UFSB : consolidação de uma política de ação afirmativa / Neymar Ricardo Santos da Silva. – Itabuna: UFSB, 2022. -
108f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Sul da Bahia, Campus Jorge Amado, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências, Programa de Pós-Graduação em Ensino e Relações Étnico-Raciais, 2022.
Orientador: Dr. Sandro Augusto Silva Ferreira.

1. Programas de ação afirmativa na educação. 2. Negros – Educação (Superior). 3. Universidade Federal do Sul da Bahia. I. Título.

CDD – 378.055

Elaborada por Raquel da Silva Santos – CRB-5ª Região/ 1922

NEYMAR RICARDO SANTOS DA SILVA

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NO INGRESSO DOS CURSOS DA UFSB: CONSOLIDAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA.

Produto final, apresentado a Universidade Federal do Sul da Bahia, como parte das exigências para obtenção do Título de Mestre em Ensino e Relações Étnico-Raciais.

Itabuna, 21, de fevereiro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Sandro Augusto Silva Ferreira

Gabriel Nascimento dos Santos

Ana Cristina Santos Peixoto

Itabuna – BA

2022

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha avó Maria Alice *(in memoriam),* A minha sogra Jacira Lima (*in memoriam)*, à minha mãe Telma Rita, à minha amada esposa Roziene Lima e nossas crianças Liz e Ravi. Aos meus ancestrais e aos que virão após.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer inicialmente ao Universo em sua manifestação divina, independente do nome que queiram lhe dar. Sou grato por minha existência e principalmente pela existência dos que me cercam.

Agradeço em especial as mulheres de toda a minha família, Vó Maria (*in memoriam),* Dona Jacira (*in memoriam),* Vó Tereza, Mãe, Tia Elis, Tia Cal. Vocês me ensinam a ser melhor a cada dia.

Agradeço muito a minha maninha Carol que além de fazer parte desta lista de mulheres que me inspiram também se dedicou muito na construção do design do produto final. Sou grato por ter esta artista supercompetente ao meu lado.

Agradeço imensamente a minha amada esposa Roziene (Rose), sou muito feliz ao seu lado e sou muito grato por sempre acreditar em mim, obrigado por ser a mãe incrível que és e por ter me dado a dádiva da paternidade com nossas superenérgicas crianças Liz e Ravi.

Agradeço a minha família de coração (antiga Família PROSIS) atual família PROAF e PROEX.

Agradeço muito a minha turma do PPGER, formamos laços fortes e me sinto acolhido por vocês como irmãs e irmãos que somos.

Agradeço especialmente aos que de alguma forma me trouxeram a este momento, seja por conversas que me mostraram novos horizontes, seja por companhia nas lutas diárias por dias melhores.

Agradeço muito a todas e todos que compõem o Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas, no CAPC estou cercado da sabedoria de vocês e sou grato por tanta afetividade e conhecimento compartilhado neste espaço.

A meu orientador e amigo Sandro Augusto por ter acreditado em mim desde o início e doado seu precioso tempo em diversas discussões e compartilhamento de saber para que eu pudesse chegar a este momento.

A todas as pessoas maravilhosas que me cercam e me ensinam todo dia a ser um pouquinho melhor sempre.

“Samba nêgo, que branco não vem cá… se branco vier, muita palmada vai levar…”

Cantiga cantada por minha avó Maria (*in memoriam)* a todos os bebês da família que ela pegou nos braços.

RESUMO

Este trabalho é um relato de experiência de uma pesquisa-ação que teve como objetivo geral colaborar com o processo de consolidação das comissões de heteroidenficação na UFSB. Como objetivos específicos tentou-se: a) fazer pesquisas que pudessem corroborar na capacitação dos membros das comissões; b) realizar capacitações para os membros das comissões; c) criar documentos para consolidar o procedimento de heteroidentificação na UFSB como manuais e cartilhas. Assim, foram realizadas pesquisas bibliográficas como participações em eventos da temática. O desenvolvimento do trabalho se deu ao passo em que as bases normativas do procedimento de heteroidentificação eram estabelecidas na UFSB, o que contribuiu neste processo por meio dos espaços decisórios e executivos da política. Com o advento da pandemia, e a imposição do distanciamento físico resultante desta, a capacitação ocorreu de forma remota assim como as comissões que atuaram neste intervalo de tempo, o que implicou em diversos ajustes no desenvolvimento do trabalho. Ao final, diante de muitas interações e construções coletivas com a equipe que compõem o Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas – CAPC foram construídos manuais e também uma cartilha com intuito de informar de forma mais dinâmica como funciona o procedimento de heteroidentificação da UFSB.

Palavras -chave: Heteroidentificação; Universidade; Cotas Étnico-Raciais; Políticas Públicas.

ABSTRACT

This work is an experience report from a research action that aimed to collaborate with the consolidation process of the UFSB's general hetero-identification commissions.
As specific goals, it tried to reach:a) Make researches that can corroborate with the commission's members training; b) Accomplish training for the commissions's members; c) Create documents for the consolidation of hetero-identification procedures at UFSB, such as manuals and booklets.
Thereby, bibliographic research was carried out as participation in thematic events. The work's development took place while the bases of the heteroidentification procedure were normal at UFSB, which was elaborated in this process through policy's excecutive and decision-making spaces.
With the remote pandemic's development and resulted distancy, the training occurred as remoted way, such as the comissions that operated on that time range, which resulted in several adjustments on the work's development. By the end, in face of many collective interactions and constructions with the Policy Monitoring Committee's team - CAPC - Manuals and also a booklet were created with the intention of informing, in a dinamic way, how the UFSB heteroidentification procedure works.
Keywords: Heteroidentification; University; Ethnic-Racial Quotas; Public policy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANPEd	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
CAPC	Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas da UFSB
CONEABIS	Confederação dos Núcleos de Estudos Afrobrasileiros e Indígenas
CONSUNI	Conselho Universitário
COVID-19	*Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus) - 19*
CPAf	Comissão de Políticas Afirmativas
CSI	Comissão de Sindicância Investigativa
CUNIS	Colégios Universitários
DEM	Partido Democratas
EUA	Estados Unidos da América
IFCE	Instituto Federal do Ceará
MPOG	Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
PNAES	Programa Nacional de Assistência Estudantil
PPGER	Programa de Pós-Graduação em Ensino e Relações Étnico-Raciais
PROAF	Pró-reitoria de Ações Afirmativas
PROSIS	Pró-reitoria de Sustentabilidade e Integração Social
REUNI	Programas de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SISU	Sistema de Seleção Unificado
SECADs	Secretarias Acadêmicas
STF	Supremo Tribunal Federal
TAE	Técnico Administrativo em Educação
UERJ	Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFSB	Universidade Federal do Sul da Bahia
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO…… 11

1. MEMORIAL REFLEXIVO……. 13

1.1. Como tudo começou…….. 14

1.2. No limbo…… 16

1.3 A experiência que rendeu frutos……. 18

2. PRODUÇÃO TEÓRICA…….. 19

2.1 Contexto Nacional…….. 19

2.1.1 O sistema de cotas raciais nas Universidades Públicas…….. 23

2.1.2 As fraudes nas cotas…… 25

2.1.3 Bancas de verificação (heteroidentificação) para quê?……... 26

2.1.4 Implantação das bancas nos cursos de graduação das universidades…….. 28

2.2 Contexto Local, as cotas na UFSB……. 29

2.2.1. O que é a UFSB?…… 29

2.2.2. O que é a Comissão de Políticas Afirmativas – CPAf?…….. 30

2.2.3 A ampliação das cotas na UFSB…….. 30

2.2.4 Fraude nas Cotas da UFSB: da denúncia à resolução……. 31

2.2.5 A implantação das comissões de verificações na UFSB……. 32

2.3 Contexto Pandêmico……... 34

3. RELATÓRIO DE ATIVIDADES…… 40

4. PRODUTO FINAL…….. 42

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS……... 43

REFERÊNCIAS……... 48

APÊNDICE A - MANUAL PARA AS COMISSÕES DE VERIFICAÇÃO DAS AUTODECLARAÇÕES…….……... 53

APÊNDICE B - MANUAL DE VERIFICAÇÃO (HETEROIDENTIFICAÇÃO) DAS AUTODECLARAÇÕES…….. 59

APÊNDICE C - PLANO DE ENSINO APRENDIZAGEM E DE AULAS : MINICURSO – HETEROIDENTIFICAÇÃO (CONCEITOS E PROCEDIMENTOS)…… 67

APÊNDICE D - CARTILHA OFICIAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFSB: PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFSB……... 72

INTRODUÇÃO

As Comissões de Heteroidentificação tem sido cada vez mais utilizadas nos processos seletivos de ingresso em cursos de graduação e pós-graduação das Universidades Públicas no Brasil, sobretudo nas Universidades Federais. Trata-se de um instrumento relativamente novo nestas instituições e consequentemente carente de pesquisas e normatizações. Somente em 2018 tivemos a publicação do primeiro livro sobre a temática (Dias e Tavares Junior, 2018) que reuniu textos de diversos pesquisadores e personalidades que se debruçaram sobre o tema.

Neste sentido, diante da também recente atuação destas comissões na Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB, nos ingressos de discentes somente a partir da publicação da Resolução Consuni 10/2018 e posteriormente a 26/2019 é que se fez necessário um aprofundamento sobre o tema e, consequentemente, o desenvolvimento deste trabalho.

Esta pesquisa foi realizada através do Programa de Pós-Graduação em Ensino e Relações Étnico-Raciais - PPGER do Campus Jorge Amado, na UFSB visando contribuir através de intervenções na política (criação de produtos, capacitações entre outros), com a garantia do acesso do respectivo público-alvo às cotas raciais, mais especificamente a população negra que, apesar de ser maioria em nosso país, ainda assim é numericamente sub-representada nos espaços acadêmicos e ainda mais nos cursos que possuem maior "*status*" social como o caso, por exemplo, do curso de Direito e Medicina.

O projeto inicialmente submetido para ingresso no PPGER tinha como objetivo realizar capacitações do corpo de servidores da UFSB que atuariam nas Comissões de Heteroidentificação. Estas capacitações seriam realizadas após pesquisa sobre resoluções e metodologias adotadas em outras Instituições de Ensino que realizavam o procedimento. Posteriormente se realizaria a elaboração de materiais informativos que trouxessem as experiências das instituições pesquisadas adequadas à realidade estrutural da UFSB, tendo como método os princípios da pesquisa-ação. A escolha desta metodologia como forma de trabalho remete ao que Fanon exprime em seu texto *Pele Negra, Máscaras Brancas,* mais precisamente no capítulo cinco, em que o atravessamento das relações raciais causam demandas que necessitam de intervenções, em grande parte materiais, que de forma dialética evidencia a não neutralidade do pesquisador por este também fazer parte do objeto de estudo Fanon (2008). As capacitações seriam presenciais em cada campus com posterior distribuição

de uma avaliação do curso que possibilitasse aos participantes trazer suas percepções sobre a temática e a qualidade do curso.

Ainda nesta seara, e após o ingresso no Programa, a ideia da capacitação foi aliada a tentativa de construir uma metodologia própria da UFSB quanto ao procedimento de heteroidentificação. Estavam planejadas visitas técnicas nas Universidades Federal da Bahia (UFBA) e na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).

Com o advento da Pandemia da COVID-19 que assolou o planeta tivemos que nos adequar à nova realidade. Privados do contato pessoal, a ideia de capacitações presenciais nos *campi* foi suspensa bem como as visitas técnicas à UFRB e à UFBA.

Ainda assim, o CAPC teve que realizar os procedimentos de heteroidentificação com os candidatos aos cursos de graduação provenientes da seleção SISU 2021 e dos editais internos tanto de seleção para os cursos de 2º ciclos como para ingresso nos Colégios Universitários - CUNIS, utilizando das tecnologias disponíveis. As comissões tiveram um novo desafio que foi a sua atuação em recursos tecnológicos que não trazem qualidade suficiente para verificação dos marcadores fenotípicos, principalmente nos chamados casos difíceis, que são pessoas que apresentam escassas características fenotípicas que possam ser consideradas como próprias da população negra.

A partir deste momento o projeto de pesquisa-ação seguiu através da participação deste pesquisador, em conjunto com os membros do CAPC, buscando soluções que permitissem melhor implantação das comissões de verificação (heteroidentificação no ingresso) e das comissões de averiguação (apuração documental associada a heteroidentificação das denúncias recebidas).

Esta dissertação está dividida em cinco partes. Na primeira trazemos o memorial reflexivo dividido em três subtópicos que demonstra um breve percurso histórico que me levou a produzir esta pesquisa-ação. Na segunda parte contextualizamos, brevemente, o percurso das cotas étnico-raciais no Brasil até o momento da implantação das comissões de heteroidentificação na UFSB, finalizando com a apresentação do contexto pandêmico e as adequações que foram necessárias para garantir o funcionamento das comissões. Na terceira parte relatamos as atividades desenvolvidas ao longo do desenvolvimento da pesquisa-ação dentro do PPGER. Na quarta parte apresentamos o produto final desta pesquisa-ação, uma cartilha sobre o procedimento de heteroidentificação na UFSB e o percurso que tornou este produto factível. Na quinta parte, expomos as Considerações Finais, elencando algumas

discussões que ainda permeiam o tema sem consenso ou que necessitam de mais aprofundamento, principalmente no contexto da UFSB, além de considerar os avanços da implementação das comissões de heteroidentificação nesta instituição.

1. MEMORIAL REFLEXIVO

Nascido e criado na periferia da cidade de Ilhéus – BA, este garoto mestiço, de cor parda, sempre se incomodou com esta palavra que o colocava em um não lugar. Sempre se incomodou com as abordagens policiais que seus amigos de infância sofriam e que sua mestiçagem o "livrava". O incomodo do seu não lugar e de sua "passabilidade" em certos momentos, sempre o colocou em uma posição de "privilégio" que o afastava daqueles que convivia. Já adolescente, imerso em um projeto social em seu bairro, conheceu muitos que pereceram para o tráfico, e outros que conseguiram não sucumbir a esta realidade que assola nossas comunidades periféricas em todo o país e mundo, mas também começou a entender o valor do trabalho em grupo. Ainda na adolescência pode provar na pele que sua "passabilidade" era limitada quando quase foi espancado por um policial que na revista o levantou literalmente, por um lado por ser tão leve, e de outro pela tamanha desproporção do uso da força policial, e de tão espantado e nervoso este jovem acaba por rir da situação e como resposta quase recebe um tapa na cabeça do "senhor" policial, treinado para garantir a segurança da festa o qual este jovem ia com sua paquera, hoje esposa.

No carnaval, nunca entendeu como poderia se divertir enquanto os seus semelhantes se esfaqueavam e/ou eram pegos pela polícia. Jamais se divertiu em um ambiente que só conseguia perceber a indiferença e desprezo pela vida dos jovens que ali exibiam seus "batidões" em busca de briga para se mostrar iniciado no mundo do crime. Quando então chegou próximo da maior idade teve que conciliar o trabalho com a finalização do ensino médio que pela necessidade teve que migrar para o turno noturno onde descobriu as dificuldades que os que trabalham e estudam tinham para se manterem em dias com seus estudos.

Passou por três tentativas de graduações, neste processo complexo de entender onde era seu lugar até entender em sua quarta e enfim completada graduação que o seu lugar é o lugar que dá. Percebeu também que há coisas mais importantes que achar a profissão dos sonhos. E entendeu enfim, Geraldo Vandré em sua famosa canção: "quem sabe faz a hora não espera acontecer".

Ainda na adolescência conheceu a Capoeira, e entendeu a circularidade que Nego Bispo trata no seu texto “Somos da Terra”. Entendeu o respeito aos mais velhos, entendeu que o sorriso nem sempre é bom sinal, e que na malícia, a dança é luta. A paixão por esta luta nunca foi acompanhada de talento, infelizmente, mas a batida do atabaque, o toque do berimbau, as ladainhas e suas mensagens, o envolvem até os dias atuais com seus ensinamentos e com seu espírito de libertação.

1.1 Como tudo começou.

Como num emaranhado de fios, às vezes é difícil saber se fomos conduzidos ou se nos lançamos a determinadas situações que nos parecem gigantescas e que transcendem nossas singulares existências. Assim, lembro do dia em que um amigo e colega de trabalho entrou, eufórico e alegre pela sala em que eu estava a trabalhar, na época no setor de apoio administrativo da Coordenação do Campus Jorge Amado da Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB. Este, me fez uma proposta “quase imposta” de compor com ele a representação dos Técnicos Administrativos em Educação – TAEs na Comissão de Política de Ações Afirmativas – CPAf. Neste momento, nem imaginava o rumo que este pedido acarretaria e como transformaria, não só minha rotina de trabalho, como também todo meu ser, e traria à tona uma identidade que, por vezes, foi suprimida por toda a construção social que me atravessa. A proposta de ser suplente do colega João Sebadelhe na CPAf permitiu que eu pudesse vivenciar a consolidação das Ações Afirmativas na UFSB, sobretudo no que concerne à política de cotas raciais.

Na CPAf pude presenciar e participar da histórica aprovação da ampliação das cotas para os cursos de 2º ciclo para 75% das vagas. Este importante passo institucional que fora chancelado na Resolução Consuni 07/2017 trouxe a tona toda a efervescência que a temática possui não só no âmbito nacional como também na comunidade acadêmica da UFSB.

No primeiro edital de ingresso para o curso de Medicina da UFSB em 2017 foram registradas as primeiras denúncias de fraudes nas cotas raciais e uma denúncia teve grande repercussão pois ocorreu em uma postagem em uma rede social muito utilizada na época. Um “mosaico”, com aproximadamente 15 estudantes, foi divulgado por um discente, de outro curso, denunciando-os de terem ocupado vagas como autodeclarados pretos e pardos indevidamente. Posteriormente, uma denúncia foi formalizada com 11 dos 15 apresentados no “mosaico”, sendo apurada pela primeira Comissão Especial criada para este propósito na

Universidade. Presidindo esta Comissão Especial, me vi em um dos maiores desafios profissionais que encontrei até o momento em minha vida.

Em junho de 2018, a extinta Pró-Reitoria de Sustentabilidade e Integração Social - PROSIS, hoje Pró-Reitoria de Ações Afirmativas - PROAF, organizou um minicurso que foi ministrado pela Profa. Ms. Ana Carla Portela, docente do Instituto Federal da Bahia, Campus Seabra, sobre a temática de cotas raciais e bancas de aferição (heteroidentificação). Este curso ocorreu antes da criação da Comissão Especial (relataremos melhor adiante) e foi primordial para meu ingresso na temática proporcionando informações preciosas que não só contribuíram para a construção da supracitada comissão como também orientou toda a CPAf para os próximos passos que foram dados.

Diversos obstáculos surgiram no percurso da Comissão Especial, principalmente por ser pioneira na UFSB e não possuía, até aquele momento, nenhuma experiência sobre tema. Por nove meses esta comissão aprofundou a apuração, partindo dos levantamentos realizados pela Comissão de Sindicância Investigativa – CSI que avaliou a denúncia dando admissibilidade à mesma. Também foi feito significativo esforço para compreensão do rito processual que o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria Geral da União oferece naquilo que poderíamos incorporar já que tratava de um processo especial que não era destinado a servidores, mas a estudantes. Além do desafio técnico de apurar denúncias contra estudantes e levantar todas as informações necessárias, buscou-se garantir a ampla defesa e o contraditório aos denunciados.

Houve diversas intervenções judiciais, liminares e mandados de segurança, que trouxeram ainda mais morosidade ao processo, visto a necessidade de analisar e dar cumprimento a todos estes. Ao final de nove longos meses o relatório final desta comissão que também realizou procedimentos de heteroidentificação com os denunciados, foi entregue à reitoria para que fosse apreciada pelo Conselho Universitário da UFSB. Este documento que teve um volume superior a mil laudas, ofereceu ao Conselho Universitário uma profusão de elementos para que fosse possível tomar a decisão de acolher, de forma majoritária, as sugestões da Comissão Especial que recomendava o cancelamento de matrícula de 10 dos 11 denunciados, resguardando e respeitando as decisões liminares judiciais.

Durante a atuação na Comissão Especial, ocorreu o *I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas Universidades Brasileiras* organizado pelo GT21 da ANPEd, e tive o privilégio de participar para colher experiências e relatos de pesquisadores atuantes na área de

todas as regiões do país. Este evento permitiu que pudesse conhecer melhor a estrutura que a UFRB definia para as suas comissões de heteroidentificação. A CPAf, posteriormente utilizou este modelo como base para construção de uma estrutura própria da UFSB para atuação nas bancas de heteroidentificação.

Na CPAf, ainda no ano de 2018, se iniciou um processo de reforma da Resolução 07/2017, pois esta, apesar de inovar na instituição e dar um importante passo na construção da política de ações afirmativas da UFSB, carecia de uma melhor redação e garantia de uma comissão de verificação no ingresso, visando assim reduzir o número de denúncias de fraudes que naquele momento já acumulava muitas denúncias. Para além destas alterações, houve também a inclusão da ampliação das vagas para ingressantes nos cursos de 1º ciclo via SISU de 55% para 75%. Além do ingresso via SISU a UFSB já possuía outra forma de ingresso por meio de um edital próprio para ingressar nos Colégios Universitários – CUNIS que fazem parte da rede Anísio Teixeira da UFSB. Nestes editais próprios a UFSB já garantia um percentual de 85%.

Encerrando o movimentado ano de 2018, a CPAf iniciou a criação da minuta que daria origem em 2019 ao órgão que hoje é o responsável pelo procedimento de heteroidentificação na UFSB. No final de 2018 findou meu mandato como representante TAE na CPAf e um novo ciclo começou.

1.2 No limbo.

Em 2019, a UFSB se encontrava em um "limbo" na temática das comissões de verificação (heteroidentificação). Já havia sido publicada a resolução 10/2018 que obrigava a instituição a realizar as verificações no período de ingresso dos estudantes nos cursos, mas não havia nenhum órgão dedicado a capacitar, organizar e gerir estas comissões. Como previsto nessa resolução, cabia a CPAf a atribuição de indicar a composição das bancas que precisariam ser aprovadas no Conselho Universitário. Além das outras atribuições relacionadas ao controle social do uso dos recursos do PNAES, a CPAf, com novos membros, passava por um período de adaptação tendo que cumprir esta nova atribuição, assim como elaborar a minuta que viria a se tornar mais tarde a Resolução 26/2019, normatizando o procedimento de heteroidentificação.

Além desta barreira adaptativa dos novos membros da CPAf, havia a urgência de implementar as bancas em um período extremamente curto definido pelos prazos de matrícula

do SISU. Devido à necessidade de ocupar as vagas e necessariamente realizar mais de uma chamada, os prazos de matrícula demandavam toda uma força tarefa dos órgãos competentes responsáveis pelo ingresso acadêmico. Estes dois fatores causaram o que chamo de limbo pois, apesar de prevista a heteroidentificação, a mesma carecia de equipe, gestão e treinamento. Não havia nenhum órgão que dispusesse de equipe para tal nem que fizesse esta gestão, estabelecido nas resoluções vigentes na época.

Coube, apesar de nenhuma previsão normativa explícita, à extinta PROSIS, engajar equipe, fazer orientações às mesmas e produzir os modelos de documentos que seriam utilizados durante os procedimentos. Foi disponibilizado também a gravação do minicurso, que a professora Ana Carla Portela realizou em junho de 2018, aos membros das comissões. Boa parte dos membros que participou das comissões daquele ano já havia participado do minicurso presencialmente e outros participantes já eram pesquisadores e/ou militantes do movimento negro.

Ainda assim, em diversos momentos faltou equipe para efetuar o procedimento sendo, por vezes, adiado para outros momentos. Não haviam garantias para a manutenção da política de verificação, já que os poucos que se voluntariavam quase sempre eram pessoas que já estavam sobrecarregadas em suas agendas. O fato destas comissões dependerem de disposição voluntária de servidores ainda é ponto problemático na política. Os docentes podem alcançar alguns benefícios em suas progressões funcionais quando atuam em bancas. Mas para os técnicos administrativos as atuações voluntárias não promovem nenhum incentivo profissional na carreira sendo, em algumas ocasiões oneroso atuar nestas bancas o que acarreta em um desestímulo desta categoria na atuação nesta atividade.

Cabe ressaltar as dificuldades enfrentadas também quanto a defesa política da necessidade da heteroidentificação, já que alguns servidores questionavam a necessidade desta etapa do processo, sendo entendida como um procedimento que tornaria o processo seletivo ainda mais oneroso em sua jornada. Estes servidores defendiam, mesmo já existindo uma resolução que tornava a heteroidentificação no ingresso obrigatória, que o mais prudente era realizar o procedimento apenas nas denúncias protocoladas de casos de fraudes nas cotas. Contudo, conforme destaca Georgina Helena Lima Nunes em seu texto no livro **Heteroidentificação e Cotas Raciais:** *dúvidas, metodologias e procedimentos* (2018):

> É da gestão pública a responsabilidade pela ocupação das vagas pelos **sujeitos de direito**. O processo de gestão de ações afirmativas implica numa reorganização da lógica administrativa sob o ponto de vista da institucionalidade das políticas que

> requerem não apenas uma execução formal de serviços nas etapas de acesso e permanência do/a ingressante, como também no acompanhamento do/a egresso/a**.**
> **(...)**
> Nesta reflexão, pretende-se focar no quesito autodeclaração para ingresso na modalidade para Pretos, Pardos e Indígenas (PPI), motivada pelo fenômeno de denúncia às fraudes, realizada, em grande parte, por coletivos de estudantes negros/as **que contrariam, de alguma forma, a premissa de que o monitoramento deveria ser de responsabilidade da administração pública**. (NUNES in DIAS E TAVARES JÚNIOR, 2018, p.19, grifo nosso)

Ou seja, não cabe à gestão aguardar que denúncias sejam protocoladas para monitorar a efetividade da política que é de sua responsabilidade. Estamos tratando de recursos públicos e sua destinação deve ocorrer de acordo com aquilo para o qual foi previsto e empenhado. Uma vaga de um curso universitário envolve demasiados investimentos e recursos, portanto, não se pode negligenciar a sua correta destinação. Afinal, o sistema patrimonialista na Administração Pública já foi extinto cabendo ao gestor público não apenas o poder de fiscalizar mas também o dever de fazê-lo.

A ocupação indevida de vagas destinadas para cotistas é em si *desvio de finalidade* do bem público conforme a Dra. Lívia Vaz, Promotora de Justiça do Ministério Público da Bahia, também elucida no supracitado livro. A concordância ou não de determinada política pelos servidores não é cabível quando esta está regulamentada visto que no exercício do serviço público nós temos que prezar pelo princípio da Legalidade, que diferentemente do que é aplicado ao particular, restringe ao servidor a obrigação de cumprir o que está descrito na lei[1].

Assim, medidas protelatórias para a implementação plena das comissões de heteroidentificação no ingresso dos novos estudantes dos cursos de graduação e pós-graduação pode gerar danos gravíssimos à política de cotas e consequentemente, podendo responsabilizar a instituição por esta omissão.

1.3 A experiência que rendeu frutos.

Em 2019 findou-se os trabalhos da Comissão Especial, assim como se apresentou a oportunidade do processo seletivo para o PPGER. Houve também o *II Seminário de Ensino e Relações Étnico-Raciais* promovido pelo programa e que teve nesta edição o *campus* Jorge

---

1 Saiba mais sobre o princípio da legalidade em:
https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7125/O-principio-da-legalidade-na-Constituicao-Federal-analise-comparada-dos-principios-da-reserva-legal-legalidade-ampla-e-legalidade-estrita

Amado (local onde estou lotado), como sede do evento. Nesta oportunidade foi possível conhecer os incríveis trabalhos desenvolvidos pelos pesquisadores do programa o que me encheu de entusiasmo para o pleito na seleção do PPGER.

O tempo de trabalho transcorrido na CPAf e na Comissão Especial gerou uma gama de novas vivências e experiências que me possibilitaram, com o apoio da família, amigos, colegas e chefes, a escrita do projeto que seria submetido na seleção do programa. Inicialmente a ideia era a de criar uma capacitação para servidores (docentes e técnicos) que atuariam nas comissões de heteroidentificação para que estes pudessem atuar da melhor forma possível, bem como reduzir as distorções discursivas e preconceitos que permeiam a temática. Mas isto não foi exatamente o que ocorreu na prática conforme anteriormente relatado no percurso metodológico e explanado na introdução.

Foi em 2019 também que a resolução CONSUNI de número 26 foi aprovada, criando o Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas - CAPC, órgão no qual sou membro até o presente momento e que oportunizou uma construção muito preciosa com novos braços e cabeças dedicados a melhoria deste procedimento dentro da UFSB. Grandes pesquisadores da área se agregaram neste coletivo o qual tem construído uma metodologia que vem solucionando os maiores entraves logísticos, de pessoal e principalmente conceitual. Debates calorosos entre os membros pertencentes ao Comitê ocorrem dentro e fora destas reuniões e o que fica registrado é o resultado do compromisso que cada uma dessas pessoas tem dedicado para que esta política seja cumprida em sua plenitude.

É a partir destas experiências, que localizo o meu lugar de fala como gestor público, negro e comprometido para que as desigualdades raciais não sejam perpetuadas em uma Universidade do interior do estado mais Negro do Brasil, nossa querida Bahia.

2. PRODUÇÃO TEÓRICA

2.1 Contexto nacional

As cotas raciais sempre foram motivos de calorosos debates em nosso país, ousamos afirmar que quem é brasileiro já entrou em uma dessas discussões em algum momento, especialmente na última década, e podemos também afirmar, com convicção, que mesmo com quase dez anos de publicação da Lei de Cotas nas Universidades e Institutos Federais (Lei 12.711/2012), o tema ainda carrega uma gama de polêmicas e divergências que nos parece nunca findar.

A reserva de vagas para candidatas/os negras/os e indígenas é uma política de ação afirmativa que tem por objetivo reduzir as desigualdades produzidas ao longo dos quase quatro séculos de uma sociedade escravocrata brasileira. O Brasil, foi o último país ocidental a abolir a escravidão e o que mais importou mão de obra escrava neste continente (AZEVEDO, 2007). Neste sentido é importante entender como opera o racismo no nosso país.

Conforme descreve Nogueira (2006), o preconceito racial no Brasil é de marca. Esta definição, apesar de estabelecida pelo autor há bastante tempo, ainda segue como uma importante referência para compreender as formas de expressão do fenômeno do racismo no Brasil e, consequentemente, tornou-se uma referência fundamental para o estabelecimento do procedimento de heteroidentificação.

Mas, o que é preconceito racial de marca e em que difere do preconceito racial de origem?

> Na falta de expressões mais adequadas, o preconceito, tal como se apresenta no Brasil, foi designado por preconceito de marca, reservando-se para a modalidade em que aparece nos Estados Unidos a designação de preconceito de origem...
>
> ... De um modo geral, os característicos aqui apontados, no que se refere à situação racial brasileira, ou já foram reconhecidos pelos autores dos estudos indicados – desde o de Donald Pierson aos patrocinados pela Unesco – ou se baseiam em dados e fatos que eles apresentam. A própria expressão "preconceito de marca" não constitui senão uma reformulação da expressão "preconceito de cor", que se encontra não apenas nos autores referidos e em outros escritos relativos à "situação racial" brasileira, como chega, mesmo, a ser corrente, em certos círculos, na sociedade brasileira, quando se discute a questão. O presente trabalho outra coisa não faz, portanto, que apresentar, de um modo sistemático e com uma terminologia específica, o que já se encontra difuso, tanto na literatura como no pronunciamento dos estudiosos e outros interessados. (NOGUEIRA, 2006, p. 291-292).

Nos Estados Unidos da América (EUA) o preconceito racial se estabelece a partir da identificação da origem, daquilo que seria a ascendência do indivíduo, de acordo com a época da pesquisa de Oracy Nogueira na década de cinquenta do século XX. O autor explica esse preconceito através das formas como o movimento racista e segregacionista ocorreu neste país entre o século XIX e XX. Nesse período, não havia permissão de acesso das pessoas negras a determinados ambientes frequentados por brancos, sendo separados em diversos espaços e instituições, como bairros, escolas, transporte público, etc. Brancos e negros não circulavam e/ou conviviam nos mesmos espaços e territórios. Desta forma, era possível identificar negros e brancos pelo local de residência, pela sua descendência e pelo seu

sobrenome, além de outros marcadores sociais. Assim, pessoas com fenótipo caucasiano poderiam ser tidas como negros, devido a sua origem e descendência (NOGUEIRA, 2006).

No Brasil, em contraste ao ocorrido nos EUA daquela época, não houve uma segregação racial tão aguda (ao menos se considerarmos as diferenças quanto a fórmulas legais e os apartamentos espaciais estabelecidos no pós-escravidão), de tal modo que o projeto de discriminação racial estabelecido no Brasil foi, principalmente, de assimilação e miscigenação, conforme descrevem Nogueira (2006) e Munanga (2006). A assimilação tinha como propósito aculturar os povos nativos e negros, oficializando a língua dos colonizadores em detrimento das línguas e formas de comunicação usadas por estes povos. Suas religiões também foram subjugadas em favor da disseminação do cristianismo europeu; a educação, a música, as artes, a alimentação bem com as demais manifestações culturais dos povos negros e nativos foram, por muito tempo, consideradas inferiores ou inadequadas para uma sociedade dita "civilizada".

Desde o final do século XIX já havia no Brasil a ideia de um "paraíso racial" conforme Azevedo (1996, apud GOMES, 2012), devido à forte miscigenação racial verificada nas terras brasileiras, enquanto que no norte das Américas as relações étnico-raciais ocorreram de forma diferenciada. O projeto de embranquecimento da população brasileira foi reforçado pelos financiamentos estatais para que imigrantes europeus ocupassem os espaços que outrora eram de mão de obra escravizada, bem como o esforço do Estado em não permitir a entrada de negros no país (GOMES, 2012). A frustração pelo não embranquecimento imediato da população tem como consequência a nova proposta de criação de um "orgulho nacional" devido à miscigenação racial. Nesse sentido, a obra de Gilberto Freyre – Casa Grande e Senzala (2003) coroa essa perspectiva através do mito da democracia racial.

Nessa perspectiva, Jorge Amado, conforme afirma Lilia Moritz Schwarcz[2], foi um grande pregador da ideia da mestiçagem e afirmava que esta era a única forma de resolver o problema do racismo, conforme podemos constatar no texto de Damião Alves de Azevedo (2007), "A justiça e as Cores", em que cita o discurso de Jorge Amado proferido em uma premiação ocorrida em 1984 na Câmara Municipal de Salvador. A afirmação de Jorge Amado tenta sugerir o fim do racismo, mas traz uma ideia eugênica, em que não é possível a

2 Citação retirada do texto: "O antropólogo da terra da mestiçagem", publicado no jornal A Folha de São Paulo em agosto de 2001.

convivência com o diferente a não ser diminuindo essas diferenças raciais ao longo do processo de miscigenação.

Na contramão deste movimento que tenta retirar a identidade negra da parcela da população brasileira e incutir a ideia de que agora, não mais como negros, mas sim como mestiços, fazemos parte de uma "nação", gerando, consequentemente, nestes indivíduos uma sensação de não pertencimento e não identidade (AZEVEDO, 2007). Assim as Ações Afirmativas brotam como uma resistência a esta ação assimiladora que de forma poética, através de obras que são tidas como clássicos na literatura brasileira, tentam disfarçar o racismo no Brasil.

Não há como falar de cotas raciais sem debater o porquê de implementar esta política, e, para tal, temos que voltar para antes da abolição para entender alguns pontos.

Os abolicionistas Joaquim Nabuco e José Bonifácio defendiam o fim do trabalho escravo em consórcio com o acesso à educação pública e porções de terra para a população negra (NABUCO Apud AZEVEDO, 2007). Nas palavras de Nabuco (Apud AZEVEDO, 2007), "não bastava extinguir a escravidão, era necessário destruir toda a sua obra". Ocorre que no dia 13 de maio de 1888 a abolição, além de tardia, veio incompleta. O que ocorre posteriormente a este ato é um verdadeiro projeto de genocídio. O país "carente" de mão de obra passa a incentivar a vinda de emigrantes europeus (alemães, italianos, etc) chegando até a custear as suas passagens. Enquanto a população negra, sem-terra e sem trabalho, acaba por ocupar espaços "indesejados" (morros e áreas desabitadas) para sobreviver, dando origem às comunidades remanescentes de quilombos e ribeirinhas, e na zona urbana aos complexos de favelas nos grandes centros. A política eugenista estava posta e tinha como objetivo embranquecer o Brasil em até três séculos (MUNANGA, 1999). Nesta conjuntura, sem acesso à educação, moradia e trabalho é que foi declarada a abolição da escravatura no Brasil e a população negra "liberta".

Após décadas sem garantias de condições mínimas de acesso à educação e a terras, a população negra no Brasil passa a encontrar um obstáculo: a ideologia da "democracia racial". Temendo levantes nacionais da população negra em conflitos segregacionistas como ocorrido nos EUA e na África do Sul, as elites lançam mão de um discurso que visava arrefecer as reivindicações feitas pelo movimento negro de ações afirmativas para sua população. Passam a sustentar o argumento de que todas as questões das desigualdades

levantadas pelos movimentos eram provenientes da fundamentos com origens econômicas, e não de cunho racista.

Em Durban, conforme destaca Almeida e Souza (2013), este discurso serviu de base também para obstruir o acolhimento das demandas das populações africanas relativas a todo o histórico escravocrata a qual a mesma fora submetida:

> "O discurso baseado na desigualdade de classe levou os povos africanos a não conseguirem apoio para os pedidos de indenização e de perdão dos povos ocidentais pela prática da escravidão negra. Os Estados ocidentais se recusaram a aceitar tais demandas, o que provocou tensão no evento." (ALMEIDA E SOUZA, 2013, p. 283).

Este discurso é ainda fortemente utilizado, na atualidade, por quem não defende as ações afirmativas, sendo também uma das argumentações utilizadas pelo Partido Democratas quando da apresentação da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF, de número 186, contra a Universidade de Brasília em 2010, que na época já aplicava cotas raciais e realizava Bancas de Heteroidentificação, conforme veremos a seguir.

2.1.1 O sistema de cotas raciais nas Universidades Públicas

No Brasil, o sistema de cotas para ingresso em universidades públicas teve início em 2003, em Universidades estaduais como na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) (GUARNIERI; MELO-SILVA, 2017). Nas Universidades Federais, esse sistema começou a ser implementado no ano seguinte, 2004, com a Universidade de Brasília (UnB) (LIMA et al., 2014).

Com o advento do sistema de cotas raciais, surge o debate sobre a manutenção do nível acadêmico das universidades, devido ao ingresso de estudantes cotistas. Os principais opositores das políticas de ações afirmativas na educação, sobretudo no ensino superior, articulavam seus argumentos contrários a partir da premissa de que a garantia de equidade no acesso as universidades seriam alcançados por meio de intensos investimentos na educação básica, como se a razão da baixa presença de negros nas universidades fosse exclusivamente devido a baixa qualidade no ensino básico público.

Este argumento se sustenta numa associação entre as desigualdades raciais e as desigualdades sociais, sendo a primeira uma decorrência direta desta última. Assim sendo, a resistência à adoção de cotas raciais nas universidades começa a se expressar por meio de

tentativas de (na ausência da possibilidade de investimentos significativos na educação básica que pudessem se fazer sentir em curto prazo) propor o conceito de "cotas sociais" nas universidades, em oposição às primeiras experiências focadas na reserva de vagas para negros.

Desta forma, levantou-se a possibilidade de implantar cotas sociais ao invés das raciais, mediante a alegação de que todos os pobres deveriam ter oportunidades e afastar assim a "racialização" por meio das cotas raciais (STF, 2012). Estas discussões chegaram até o Supremo Tribunal Federal (STF) que, através do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, considerou constitucionais as cotas raciais da UnB, julgando improcedente a ação ajuizada pelo Partido Democratas (DEM). O argumento de que a política de cotas raciais seria uma forma de segregação da população, foi usado pelos autores da ação representada pelo Partido Democratas. Segundo eles, baseados no mito da democracia racial, essa segregação nunca existiu no Brasil e poderia vir a ser fomentada através da política de cotas raciais. (STF, 2012).

Contudo, diversos são os dados que apontam a divisão racial da sociedade brasileira, demonstrada por meio do baixíssimo acesso da população negra à educação superior (sobretudo em cursos de maior prestígio social). Desta forma, as favelas, as escolas públicas, os sistemas precários de saúde, o desemprego, a violência urbana sempre foram a realidade da ampla maioria das pessoas negras, tornando notória a exclusão racial vivida por estas pessoas no que tange o acesso ao ensino de qualidade, bem como a participação efetiva em posições de poder, tanto no ramo público quanto no privado. Por conseguinte, é fracassada a ideia de "paraíso racial" ou democracia racial, pois sempre existiu no país uma desigualdade notada por todos, assim como a relação direta entre quem tem poder e seu pertencimento étnico-racial branco (AZEVEDO, 2007).

Apesar das movimentações contrárias, tanto no Parlamento quanto nos ambientes acadêmicos, o reconhecimento da centralidade da desigualdade racial na formação social brasileira impôs a adoção de políticas de reparação aos grupos étnicos que historicamente sofreram com essas desigualdades sociais. A publicação da Lei 12.711/2012, mesmo trazendo outros elementos na caracterização do público beneficiário, manteve a reserva de vagas para negros e indígenas, respeitando a sua proporção em cada unidade da federação.

Desde então o processo de ampliação da presença de negros e indígenas da universidade vem sendo verificado, porém tem encontrado dificuldades para a sua ampla eficácia diante da ocupação de parte destas vagas por pessoas não negras que se autodeclaram como tal, mesmo não carregando as "marcas" que impõem o racismo no nosso país.

Apesar da lei 12.711/2012 não estabelecer de modo direto a verificação das autodeclarações, procedimento de heteroidentificação, como uma forma de controle da política pública de ação afirmativa, resultante das cotas raciais para ingresso nas vagas de Instituições de Ensino Superior, o parecer do ministro do STF, Ricardo Lewandowsky, no julgamento da ADPF 186 já considerava a heteroidentificação enquanto um instrumento necessário de controle quando aduz que:

> ...Tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem, o tanto quanto possível, os critérios acima explicitados e jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos, são, a meu ver, plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional... (STF, 2012, p. 84).

Neste ensejo há também um arcabouço jurídico-administrativo que através do poder-dever da Administração Pública, induz a realização de procedimentos necessários para verificações das autodeclarações (DIAS E TAVARES JUNIOR, 2018). É possível também afirmar que a publicação da portaria nº. 04/2018, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação para concursos públicos para cargos efetivos no âmbito do poder executivo federal, é resultante deste entendimento de que a heteroidentificação é um instrumento necessário para a garantia da efetividade do estabelecido nas políticas de cotas.

2.1.2 As fraudes nas cotas

Com o advento da "Lei de Cotas", as instituições que ainda não tinham implantado o sistema de cotas tiveram um período de quatro anos para cumpri-la na íntegra do percentual exigido pela lei, partindo do mínimo de 25% das vagas para egressos de escola pública já em 2012, com previsão da obrigatoriedade da reserva de no mínimo 50% das vagas a partir de 2016. Porém muitas destas, já no ano seguinte, optam pela aplicação da lei em sua íntegra. As que já possuíam o sistema tiveram que se adequar aos quantitativos que em muitas não eram de 50% das vagas abertas (SANTOS, 2019).

Mas, mesmo com o cumprimento legal, os cotistas que ingressaram e também o Movimento Negro, perceberam que o quantitativo garantido pela lei não era empiricamente observável nas salas de aulas dos cursos mais concorridos, como Direito e Medicina. Neste momento, inicia-se um movimento de denúncia de ingressantes por cotas que não possuíam as características fenotípicas próprias dos negros (pretos e pardos), prejudicados por séculos pelos horrores que o racismo os expuseram. De acordo com Oracy Nogueira:

> Onde o preconceito é de marca, como no Brasil, o limiar entre o tipo que se atribui ao grupo discriminador e o que se atribui ao grupo discriminado é indefinido, variando subjetivamente, tanto em função dos característicos de quem observa como dos de quem está sendo julgado, bem como, ainda, em função da atitude (relações de amizade, deferência etc.) de quem observa em relação a quem está sendo identificado, estando, porém, a amplitude de variação dos julgamentos, em qualquer caso, limitada pela impressão de ridículo ou de absurdo que implicará uma insofismável discrepância entre a aparência de um indivíduo e a identificação que ele próprio faz de si ou que outros lhe atribuem. Assim, a concepção de branco e não branco varia, no Brasil, em função do grau de mestiçagem, de indivíduo para indivíduo, de classe para classe, de região para região. (NOGUEIRA, 2006, p. 293-294).

Assim, as vítimas do racismo no país são as que apresentam fenótipos predominantemente característicos da população negra e não apenas sua origem genética ou descendência. Este movimento iniciou mais uma vez a discussão sobre as questões raciais no país, levantando novos debates acerca do papel das políticas públicas de combate ao racismo, (DIAS; TAVARES JUNIOR, 2018).

A Universidade Federal do Sul da Bahia, lócus deste estudo, experienciou um ciclo de quatro anos de aplicação da Lei de Cotas para produzir processos internos de avaliação dos resultados obtidos com a reserva de vagas para negros e indígenas. Este processo trouxe a tona os perigos de uma aplicação da reserva para negros baseada exclusivamente no instrumento da autodeclaração étnico-racial. Por meio de um intenso debate a UFSB passa a prever a verificação da autodeclaração étnico-racial (heteroidentificação) enquanto instrumento fundamental para evitar os prejuízos aos direitos das pessoas negras previstas na própria Lei de Cotas.

2.1.3 Bancas de verificação (heteroidentificação) para quê?

Conforme os preceitos defendidos na ADPF 186, que em seu conteúdo traz a validade e recomendação de procedimentos de verificação da autodeclaração para controle da política de cotas raciais para negros (pretos e pardos), não houve uma obrigatoriedade nem uma vinculação direta para a prática da verificação das autodeclarações (DIAS; TAVARES JUNIOR, 2018). No entanto, a omissão ou apenas a averiguação dos casos denunciados, pode incorrer em grave ato de improbidade administrativa, conforme consta no artigo 11 da lei nº 8429/1992 ao conjugar seu caput com o inciso V (DIAS; TAVARES JUNIOR, 2018). Neste sentido, ainda que não haja vinculação expressa na recomendação proferida pelos ministros do STF na ADPF 186, em relação a verificação das autodeclarações, percebemos que há o poder-dever tácito deste procedimento haja vista que a não observância da aplicação de cotas para seu público-alvo incorre em desvio de finalidade e improbidade administrativa. Em 2018, com a publicação da portaria normativa nº. 04 do MPOG, iniciou-se no campo administrativo uma metodologia a ser adotada pelas comissões de verificação em concursos públicos em atualização à orientação normativa nº 3, de 1 de agosto de 2016, publicada pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do MPOG[3]. Assim, critérios para a composição das bancas avaliadoras foram estabelecidos neste documento que recomendava que sua composição deveria ser diversa em gênero, cor e naturalidade. Outra importante orientação trazida é que os avaliadores deveriam realizar uma capacitação sobre o tema racial ou possuir notório saber.

Lívia Vaz (2018) destaca a importância e a legitimidade das Comissões instaladas para avaliar se o modo com os candidatos se autodeclaram étnico-racialmente guarda coerência com as características, sobretudo, fenotípicas, da população negra brasileira, atingida pelos efeitos sociais do racismo.

> ...alguns fatores relacionados à composição das comissões imprimem maior legitimidade às suas decisões, em especial: a diversidade, a naturalidade e a participação majoritária dos movimentos sociais. Primeiramente, busca-se que as decisões das comissões reflitam – tanto quanto possível – a percepção da sociedade em que estão inseridas. Desse modo, a diversidade de seus membros – principalmente racial e de gênero – é fator fundamental, que traduz um quadro representativo do contexto social em questão...

3 O Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão – MPOG também conhecido como Ministério do Planejamento (MP) foi um ministério do Poder Executivo do Brasil. Sua função era planejar a administração governamental, planejar custos, analisar a viabilidade de projetos, controlar orçamentos, liberar fundos para estados e projetos do governo. O Ministério do Planejamento foi extinto em 1 de janeiro de 2019. Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Minist%C3%A9rio_do_Planejamento,_Desenvolvimento_e_Gest%C3%A3o

> Também tem sido recomendada pelo Ministério Público do Estado da Bahia a presença majoritária de representantes dos movimentos negros nas comissões, orientação que explora três pontos essenciais: representatividade, conhecimento sobre a temática e controle social. (VAZ in DIAS E TAVARES JUNIOR, 2018, p. 54-55).

Desta forma as comissões criadas pelas universidades deveriam ser compostas por servidores, podendo também possuir membros da sociedade civil, devendo todos os membros possuir um notório saber sobre as questões raciais e/ou participar de capacitações sobre o tema, que os habilitarão a verificar as autodeclarações de forma preferencialmente presencial, observando-se, de fato, aquele candidato possui características fenotípicas predominantemente negras.

Neste sentido, quando compreendemos que as ações afirmativas, como as cotas raciais, nada mais são do que medidas que utilizam mecanismos de discriminação positiva (AZEVEDO, 2007) para com isso promover inclusão que visa corrigir mecanismos que outrora foram usadas como condicionantes para a exclusão social, passamos a reconhecer que as bancas de heteroidentificação são fundamentais para garantir que o público ao qual as ações afirmativas de cotas raciais foram destinadas esteja mesmo ocupando estas vagas.

2.1.4 Implantação das bancas nos cursos de graduação das universidades

No sul do país as bancas verificadoras, desde 2018, já ocupavam um percentual de 70% entre os processos seletivos nas Instituições Federais. Percentual muito acima do que se praticava no Nordeste no mesmo período, que era apenas de 20% das Instituições Federais[4].

Um grande fato motriz para a expansão das bancas de verificação das autodeclarações étnico-raciais foi a publicação, em abril de 2018, da Portaria Normativa nº 4 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPOG, já citada anteriormente, que normatizou as bancas em concursos para servidores do poder executivo federal. Este documento trouxe um padrão de composição das bancas e orientou sobre mecanismos e forma de execução do procedimento de verificação das autodeclarações mediante observação das características

4 Dados coletados no I Seminário Nacional: Políticas de Cotas e Atuação das Bancas de Verificação nas Universidades Brasileiras, ocorrido em 2018, na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS, na cidade de Campo Grande/MS, organizada pelo Grupo de Trabalho 21 - GT21 da Associação Nacional de Pesquisadores em Educação – ANPEd, em conjunto com a Associação Brasileira de Pesquisadores Negros – ABPN e a Confederação dos Núcleos de Estudos Afrobrasileiros e Indígenas – CONEABIS.

fenotípicas, servindo de importante referência para o estabelecimento das bancas de heteroidentificação nos processos seletivos de estudantes, sobretudo na graduação, que passaram a ser adotados, por meio de resoluções próprias por, cada vez mais universidades públicas brasileiras.

2.2. Contexto local, as cotas na UFSB.

2.2.1. O que é a UFSB?

A Universidade Federal do Sul da Bahia - UFSB, criada pela lei nº 12.818/2013 é fruto do programa de expansão universitária, o REUNI (Programas de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), iniciado no governo Lula e continuado no governo Dilma (MEC, 2018). O REUNI veio como um sistema de ampliação da interiorização das universidades federais nas regiões, cabendo a UFSB abranger o Sul e Extremo Sul da Bahia, com três campi instalados nas cidades de Itabuna, Porto Seguro e Teixeira de Freitas. A UFSB também conta com seus Colégios Universitários, núcleos acadêmicos extra-campi instalados em escolas públicas de ensino básico com intuito, tanto de ampliar interiorização do acesso universitário, quanto de realizar parceria mais profunda com os centros de ensino básico da região, instalados hoje em mais sete cidades, além das cidades onde os campi sedes são presentes (UFSB, 2014).

A UFSB inicia seu processo de seleção de estudantes com 55% das vagas reservadas para egressos de escolas públicas em observância às categorias estabelecidas na Lei 12.711/2012. Nos seus Colégios Universitários e em seus cursos de Licenciaturas Interdisciplinares (LIs) essa reserva era de 85% das vagas. Mesmo num período de adaptação nacional à Lei das Cotas e a tímida implantação verificada, a UFSB já inicia suas seleções com um dos maiores percentuais de reserva do país (SANTOS, 2019).

Em 2016, num importante processo de qualificação de seus instrumentos de promoção da permanência estudantil e de participação da comunidade nas decisões sobre a assistência estudantil e as ações afirmativas, o Conselho Superior Universitário, órgão colegiado máximo da UFSB, aprova e publica as Resoluções nº 01, que cria o Programa de Apoio à Permanência, e nº 03, que cria a Comissão de Políticas Afirmativas – CPAf, órgão vinculado à então Pró-reitoria de Sustentabilidade e Integração Social da UFSB.

2.2.2. O que é a Comissão de Políticas Afirmativas - CPAf?

A CPAf é um órgão criado para, entre outras atribuições, acompanhar as políticas afirmativas da UFSB. É composta por membros representantes dos segmentos da Universidade como os servidores (técnicos administrativos e docentes) e estudantes. Possui também representantes da comunidade civil externa através dos membros que são indicados pelo Conselho Estratégico Social – CES da Universidade (UFSB, 2016).

A CPAf aprova orçamentos referentes à utilização dos recursos provenientes do Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES (Decreto-lei n. 7.234/2010), monitora e propõe alterações ou inclusões de regulamentos referentes ao acesso e permanência estudantil dentro do escopo das ações afirmativas (UFSB, 2016).

A experiência de criação deste espaço de participação da comunidade acadêmica (incluindo também representantes da sociedade civil) foi importante para a UFSB, criando uma cultura de escuta e participação política institucionalizada, para além dos Conselhos Superiores da universidade. A aproximação da discussão sobre permanência estudantil com a discussão sobre ações afirmativas contribuiu não só para qualificar o programa de ações afirmativas da universidade, mas também para qualificar a compreensão do papel preferencial das políticas de apoio pecuniários, possibilitadas pelos recursos do PNAES, para a inclusão e permanência justamente destes estudantes que passaram a ocupar a universidade após o advento da Lei 12.711/2012.

2.2.3 A ampliação das cotas na UFSB

Em virtude do modelo de ciclos adotados[5] pela UFSB, a entrada nos cursos profissionalizantes (2º ciclo) só ocorre após a finalização dos Bacharelados Interdisciplinares ou das Licenciaturas Interdisciplinares, que duram em torno de três anos. Na medida em que o primeiro processo interno de seleção para os cursos de 2º ciclo se aproximava, os estudantes

5 Na UFSB o estudante estuda sua graduação em ciclos sendo que no 1º em cursos interdisciplinares ofertados pelos Institutos de Humanidade, Artes e Ciências (IHACs) e no 2º ciclo em cursos profissionalizantes ofertados pelos Centros de Formação (CFs). Cada curso confere ao estudante um diploma de bacharelado ou licenciatura. É possível também cursar no 3º ciclo que é composto pelos cursos de pós-graduações (*strictu e latu sensu*). (UFSB, 2021)

passavam a avaliar qual seria o resultado provável da ocupação dos cursos, em especial o curso de Medicina.

A tendência em estabelecer os selecionados para estes cursos exclusivamente por meio de critérios supostamente meritocráticos (através do Coeficiente de Rendimento) apontavam para uma tendência de ocupação das vagas majoritariamente por estudantes oriundos de escola particular, ingressantes nos cursos de primeiro ciclo por meio da chamada Ampla Concorrência. Mesmo entre aqueles que ingressaram por meio das Cotas (inclusive por meio das categorias L2 e L6) havia uma significativa percepção da ausência de negros entre estes cotistas.

Estes estudos e mobilizações apontavam para a necessidade da adoção de reserva de vagas também nestes processos seletivos internos para os cursos de segundo ciclo, ainda que não apontassem naquele momento para a necessidade da adoção de procedimentos de heteroidentificação que evitassem o risco de fraudes na ocupação das vagas reservadas a negros e indígenas que viessem a ser aplicadas segundo a Lei 12.711/2012.

Em 2017, após extenso debate e estudos apresentados na CPAf, foi aprovada uma minuta de resolução que garantiria um percentual de 75% de cotas para ingresso nos cursos de segundo ciclo[6] da UFSB. Esta minuta foi aprovada pelo CONSUNI e publicada como a Resolução Consuni 07/2017 da UFSB (UFSB, 2017a). Ainda em 2017, é publicado o primeiro edital para migração para o os cursos de segundo ciclo (profissionalizantes) com a aplicação da reserva de vagas, entre eles o curso de medicina (UFSB, 2017b).

2.2.4 Fraude nas Cotas da UFSB: da denúncia à resolução.

O edital 036/2017 é um documento de grande valor histórico na UFSB, pois inaugura o início dos cursos de segundo ciclo da instituição, bem como o início de uma contenda que gerará grandes efeitos para a UFSB.

---

6 Resolução Consuni 07/2017, disponível em: https://ufsb.edu.br/images/Resolu%C3%A7%C3%B5es/2018/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-07-Disp%C3%B5e-sobre-a-pol%C3%ADtica-de-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-para-os-Processos-Seletivos-aos-cursos-de-gradua%C3%A7%C3%A3o-de-2%C2%BA-.pdf

Após a conturbada seleção do edital 036/2017, a primeira turma de medicina da UFSB é criada. A CPAf neste momento, decide por solicitar ao órgão responsável pela execução do edital que o resultado seja publicado com a exposição da modalidade de cotas escolhidas pelos candidatos no interesse da transparência pública para que o controle social pudesse ocorrer (UFSB, 2018a). Neste momento, a CPAf já executava uma importante função amplificadora das vozes dos membros da comunidade acadêmica que ali desejavam que tais políticas de fato atingissem seus públicos-alvo.

Depois de ultrapassada esta etapa e a divulgação dos candidatos aprovados, surgiu na comunidade, através de um grupo em uma rede social de estudantes, docentes e técnicos da UFSB, uma denúncia, com 15 nomes e fotos de candidatos/as aprovados/as pelas cotas raciais e de renda, com forte repercussão na mídia. Posteriormente, uma denúncia idêntica foi protocolada na ouvidoria da UFSB e se iniciou um processo de averiguação da mesma.

A UFSB, através do Conselho Superior Universitário, solicitou à CPAf a indicação de nomes para compor uma Comissão Especial. Cinco membros titulares e cinco suplentes, representantes dos segmentos que compõem a UFSB, foram aprovados pelo Conselho Universitário e devidamente nomeados em portaria específica que criava a Comissão que atuou conforme já descrito anteriormente.

Com a experiência vivenciada pela comunidade acadêmica da UFSB, tanto da resultante dos estudos realizados tanto na CPAf, quanto na Comissão Especial que apurou a denúncia supracitada, a UFSB publicou, no final do ano de 2018 (Resolução Consuni 10/2018), uma resolução que garantiria, de forma ainda mais explícita, a partir de sua publicação, a necessidade da instituição de comissões de verificação (heteroidentificação) das autodeclarações no ato de ingresso na IES (UFSB, 2018b).

2.2.5 A implantação das comissões de verificações na UFSB

O processo de implantação das comissões de verificação das autodeclarações na UFSB, iniciada no ano de 2019, teve, como em todo o processo de implantação, suas dificuldades. Pode-se perceber pelos procedimentos adotados que tiveram diversos ajustes de datas e convocações, retificações e publicações intempestivas, conforme se observa nos editais de ingresso em 2019. A Universidade apesar de garantir, na sua resolução 10/2018, aplicação das

bancas de verificações, não instruiu formalmente como este procedimento deveria ser executado. O órgão responsável pela seleção dos novos discentes buscou na CPAf as orientações procedimentais para a nova tarefa, até que uma normativa específica fosse publicada. As comissões de verificação portariadas pela UFSB ao longo de 2019 buscaram seguir, por similitude, as referências dos procedimentos definidos na Portaria Normativa nº 04/2018 do MPOG e na Resolução CONSUNI nº 10/2018. No que tange às orientações do MPOG, os procedimentos deveriam ocorrer de forma presencial, com equipes preferencialmente composta por diversidade de gênero e raça e tratando sempre de apurar única e exclusivamente os aspectos fenotípicos dos candidatos.

No segundo semestre de 2019, a universidade aprovou a resolução CONSUNI n° 26/2019 que criou o Comitê Acompanhamento da Política de Cotas (CAPC), este comitê é o órgão responsável por gerir e criar as comissões que atenderão as demandas tanto de denúncias quanto de verificações nos processos seletivos (UFSB, 2019).

No início de 2020, o CAPC empossou seus membros após as indicações das categorias representadas (docentes, discentes, técnico-administrativos, membros de movimentos civis [negro, indígena e outros]. A partir deste momento todos os procedimentos de verificação e de averiguação de denúncias passam a ser de responsabilidade deste Comitê que realiza o treinamento e indicação dos membros das bancas, bem como normatiza através de regimentos e manuais o funcionamento das mesmas.

É mister perceber que todo o processo que culminou no procedimento de verificação (heteroidentificação), instrumento comprovadamente importante para prevenção de fraudes nos sistemas de cotas raciais, foi iniciado pelo controle social exercido por um cidadão (estudante da instituição na época), sendo que para que este pudesse de fato exercer seu controle social, foi de fundamental importância uma decisão gerada por um órgão democrático de gestão, a CPAf. Se esta não tivesse sugerido ao órgão competente pela gestão do edital de seleção que na publicação do resultado, fosse garantida a transparência pública na indicação de qual modalidade de cotas cada candidato no edital 036/2017 utilizou, seria muito difícil verificar quais indivíduos estavam acessando o sistema de cotas e assim possibilitar que a comunidade acadêmica realizasse a denúncia. A transparência das informações exigidas por um órgão democrático de gestão das ações afirmativas com participação massiva de estudantes gerou toda uma cadeia de processos que culminou numa política preventiva que, se

não acaba, ao menos reduz consideravelmente os acessos indevidos às vagas reservadas para a população negra.

A Administração Pública, bem como seus órgãos e autarquias, cumprem bem as suas funções quando priorizam uma gestão transparente e participativa, na qual acolhe as demandas da sociedade e as executam com celeridade e observância aos princípios constitucionais que regem o poder público.

> A adoção da transparência e do controle social aproxima a gestão pública da população e de certa forma faz com que os recursos públicos sejam investidos de forma eficaz para atender aos anseios da população...
>
> … A transparência permite que o cidadão acompanhe as ações do Estado, analise as informações e exerça o seu direito de fiscalização das contas públicas, favorecendo o crescimento da cidadania, trazendo a publico as informações antes restritas ao órgão. Um país transparente possibilita a redução dos desvios de verbas, superfaturamentos e o cumprimento de politicas públicas que vão realmente atender ao interesse da população e ainda reforça a imagem do país no exterior, podendo atrair investimentos e financiamentos internacionais. (COSTA e SILVA, 2019)

Não agir desta forma é ato omissivo aos princípios da Administração Pública e, portanto, passível de responsabilização. O gestor público não deve apenas executar as políticas públicas, mas sim executá-la da forma mais eficiente atingindo de fato seus objetivos. Desta forma, não basta apenas implementar uma ação afirmativa como as cotas raciais, deve-se também garantir que elas alcancem os seus destinatários previstos em lei.

2.3. Contexto Pandêmico

A pandemia do Novo Coronavírus (Sars Cov 2) assume centralidade para o mundo no fim do ano de 2019 e aqui no Brasil mais especificamente a partir de março de 2020. Medidas de isolamento social foram e ainda são muito necessárias para reduzir a proliferação do vírus e causou uma aceleração e aumento no uso das tecnologias para atuações remotas (*home office*).

No que tange às bancas de heteroidentificação, desde a publicação da Portaria Normativa 04/2018 do MPOG, que regulamentou estas bancas nos concursos públicos do Poder Executivo Federal, as Universidades Federais têm ampliado a busca pela regulamentação de seus processos de verificação (heteroidentificação) também nos processos seletivos de ingresso de estudantes. Ocorre que as metodologias, apesar de usarem a

supracitada Portaria Normativa como referência, são diversas e ricamente adaptadas às realidades que cada IES vivenciam. Algumas instituições já possuem softwares próprios[7] para toda a logística e execução do procedimento em tempo hábil e de forma mais rápida considerando o prazo diminuto que o sistema SISU proporciona. Outras optaram por realizar procedimentos em grupos, e ainda tivemos casos de instituições que optaram desde o início em realizar procedimentos à distância, como o caso da UFU.

Na UFSB, o procedimento foi utilizado pela primeira vez como estratégia complementar nos trabalhos da Comissão Especial (Portaria n. 643/2018) que fora designada para apurar uma denúncia contra estudantes que haviam ingressado no curso de medicina utilizando as cotas. Sem nenhuma orientação anterior ou regulação interna, a comissão teve de buscar em normativas externas uma base legal para executar o procedimento, e deste modo acabaram contribuindo com o amadurecimento dos processos de controle social, e com os procedimentos para a apuração e verificação da autodeclaração. A metodologia adotada à época fora de acordo com as normas elencadas pela Portaria Normativa nº 4/2018 do MPOG. Concomitantemente com a atuação desta comissão especial, a Comissão de Política de Ações Afirmativas – CPAf, órgão consultivo e deliberativo da Pró-reitoria de Sustentabilidade e Integração Social, discutia e criava a minuta da resolução que mais tarde reformaria a Resolução 17/2017[8] e faria previsão das bancas de verificação (heteroidentificação no momento do ingresso) e de averiguação (que apura denúncias de possíveis ocupações indevidas em cotas). A minuta aprovada no Conselho Universitário (CONSUNI) resultou na resolução 10/2018. Esta revogou a resolução 07/2017, promovendo o aumento no número de vagas reservadas para egressos de Escola Pública, de 55% para 75% (nos processos seletivos via SISU), prevendo a verificação da autodeclaração, como método preventivo às ocupações indevidas em cotas. Para além disso, a resolução estabeleceu a necessidade de criação de um organismo que fizesse o acompanhamento da política de cotas, que foi concretizada em 2019, através da resolução nº 26, que criou o CAPC, na UFSB.

O procedimento de heteroidentificação foi ao longo de seu desenvolvimento demonstrando algumas peculiaridades que são explicitadas nos relatos e até mesmo em seus

---

7 Um exemplo interessante foi desenvolvido pela Universidade Federal de Uberlândia, desde 2017, através de um aplicativo que recebe fotos, vídeos e documentos de autodeclaração no sistema da pró-reitoria de Graduação. Fonte: https://comunica.ufu.br/midia/video/2019/08/cotas-e-heteroidentificacao

8 Em novembro de 2018 o Conselho Universitário aprovou a Resolução 10/2018 que definia o programa de Ações Afirmativas da UFSB para os cursos de graduação.

documentos legais. Uma característica que é muito difundida é que este procedimento ocorra prioritariamente de forma presencial (vide Portaria nº4/2018 do MPOG). Há um famoso caso de uma heteroidentificação de candidatos por meio de fotografia, realizada em um concurso para o INSS, em que um candidato foi selecionado e tornou-se servidor do Instituto, mas não era uma pessoa negra e sim um homem branco que no momento que fez a fotografia havia pintado a pele para fraudar o concurso[9]. Na portaria normativa 04/2018 do MPOG fica explicitado que o procedimento deverá ser presencial e excepcionalmente, de forma remota mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação. Na UFSB o uso de recursos tecnológicos para transmissão remota sempre foi uma realidade desde o início de suas atividades, mas entendendo a importância da realização do procedimento de heteroidentificação de forma presencial este formato só passou a ser utilizado por uma necessidade urgente (para não inviabilizar a realização das bancas) durante o advento da Pandemia no Brasil (após março de 2020).

A presencialidade no procedimento é fato de extrema relevância para a obtenção da melhor verificação possível visto que a imagem gerada por câmeras está sujeita a possibilidade de significativas perdas de qualidade, a depender de diversas variáveis como: qualidade da câmera utilizada, iluminação do ambiente, posicionamento da câmera (ângulo utilizado) e dificuldades para identificação de maquiagens e/ou bronzeamentos artificiais que possam ter sido utilizados pela/o candidata/o para enviesar a decisão da comissão. Entretanto, temos exemplos, como o da Universidade Federal de Uberlândia – UFU, em que o procedimento eleito como mais adequado à realidade local foi de forma remota. O principal motivador para tal adoção fora a redução de ausências por parte das/os candidatas/os que não tinham condições financeiras de se deslocarem de seus locais de origem à universidade para realizar o procedimento, por hipossuficiência econômica.

Um estudo realizado pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (CETIC) divulgado pelo portal G1 em maio de 2020 demonstra que 59% dos lares mais pobres não possuem acesso à internet[10]. Considerando também que,

---

9 **Servidor é exonerado do INSS em Juiz de Fora por fraudar sistema de cotas em concurso público.** Fonte: https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2019/06/10/servidor-e-exonerado-do-inss-em-juiz-de-fora-por-fraudar-sistema-de-cotas-em-concurso-publico.ghtml

10 Vide reportagem completa em: https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2020/05/13/alunos-de-baixa-renda-esbarram-em-falta-de-recursos-para-aulas-ead-na-pandemia-da-covid-19-internet-as-vezes-falta.ghtml.

conforme estudo do IBGE[11] em 2018 75,2% dos mais pobres são autodeclarados pretos e pardos, podemos obter deduções importantes: a) entre os cotistas que fazem parte dos que possuem renda inferior a 1,5 salário-mínimo per capita, cerca de 59% não possuem acesso à internet; b) entre os cotistas que fazem parte dos que possuem renda inferior a 1,5 salário-mínimo per capita, cerca de 75,2% são pessoas autodeclaradas pretas ou pardas (negros); c) ao fazermos um cálculo simples podemos concluir que 44,3% dos cotistas autodeclarados pretos ou pardos (negros) e com renda inferior a 1,5 salário-mínimo per capita não tem acesso à internet e, portanto não conseguiria acessar as salas virtuais para sequer passarem da fase de matrícula nas universidades federais que estão realizando o procedimento de verificação de forma remota.

Algumas instituições têm optado por dar maior ênfase nas bancas de verificações (heteroidentificação) de forma remota por ter neste uma forma menos custosa ao candidato que mora em outras regiões e que muitas vezes não dispõe de recursos para se deslocar para o campus apenas para realizar o procedimento. Se por um lado a meta presencialidade pode reduzir a desvantagem oferecida para as pessoas economicamente vulneráveis de locomoção para as regiões onde estão instalados os *campi* da universidade, por outro fica evidente que ao menos 40% desse público também não conseguirá passar pela comissão remota devido o fato de não ter acesso a dispositivos eletrônicos que permitam sua conexão conforme a pesquisa acima.

O procedimento de heteroidentificação realizado de forma remota incorre em um risco maior de falhas devido a fatores já demonstrados neste texto: qualidade da imagem gerada, dificuldades de identificação de tentativas de fraudes através de adereços (maquiagens, acessórios estéticos, etc). Esta falha pode ocorrer tanto para benefício de um candidato que não deveria ocupar a vaga, como para a exclusão de candidatos que fazem jus à cota. Nos dois casos a falha é igualmente danosa, pois se por um lado podemos ter uma ocupação indevida de uma vaga que fora destinada originariamente para estudantes negros, por outro temos a exclusão novamente de um indivíduo que já tende a sofrer exclusão socioeconômica desde seu nascimento em face do racismo.

---

11 Vide reportagem completa em: https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/11/13/percentual-de-negros-entre-10-mais-pobre-e-triplo-do-que-entre-mais-ricos.htm.

Ainda assim, é necessário considerar a utilização dos recursos de conexão remota para as comissões como forma excepcional, caso da pandemia, por exemplo, como uma forma de evitar um prejuízo ainda maior que seria a paralisação das comissões.

Vale a pena ressaltar que é garantido o direito a impetração de recursos administrativos perante uma negativa da comissão. Nestes casos, o candidato que teve sua matrícula indeferida, por ter tido uma heteroidentificação desfavorável para ocupação da vaga, poderá apelar para outra instância que fará uma nova análise. Assim, uma nova equipe realizará a heteroidentificação baseado na gravação ocorrida no dia da primeira análise seguindo exclusivamente os critérios fenotípicos como forma de verificação. Ocorre muitas vezes nesta fase o envio, por parte do candidato, em anexo ao recurso interposto de uma gama de documentações como "prova" de seu pertencimento étnico como fotos de familiares, certidões de nascimento afirmando este ser pardo, ou até mesmo em alguns casos, laudos médicos dermatológicos definindo a condição de pardo pela escala de Fitzpatrick[12]. Estes documentos são em geral pouco relevantes para as comissões por questões simples que tentaremos elucidar a seguir:

a) O critério é exclusivamente fenotípico o que torna irrelevante a ascendência. Apesar de sua ancestralidade de origem africana, a pessoa pode apresentar características fenotípicas não negras ou até mesmo caucasóides.
b) No Brasil, a miscigenação massiva e o tabu que permeia as discussões sobre raça, criou-se uma espécie de distorção perceptiva e paradoxal que torna o brasileiro ao mesmo tempo membro de uma nação que é composta pela miscigenação de três grandes etnias (indígena, negra e branca) e em contrapartida reprodutor de um racismo de marca[13] que discrimina por prevalência ou não de marcadores fenotípicos. Neste sentido, a maioria das pessoas no Brasil se entendem como pardas e possuem em sua gigante maioria isso registrado em suas certidões de nascimento, mas nem todos se veem ou mesmo são entendidos como negros. Ocorre que o pardo entendido para as cotas são os que compõem o grupo étnico da população negra[14] e não apenas

12 "A mais famosa classificação dos fototipos cutâneos é a escala Fitzpatrick, criada em 1976 pelo médico norte-americano Thomas B. Fitzpatrick. Ele classificou a pele em fototipos de um a seis, a partir da capacidade de cada pessoa em se bronzear, assim como, sensibilidade e vermelhidão quando exposta ao sol..." fonte: https://www.sbd.org.br/dermatologia/pele/cuidados/classificacao-dos-fototipos-de-pele/

13 Conceito trazido por Oracy Nogueira, republicado na revista de sociologia da USP, Tempo Social em 2006. Fonte: scielo.br/j/ts/a/MyPMV9Qph3VrbSNDGvW9PKc/?lang=pt&format=pdf

14 Conforme estabelecido no IBGE.

uma pessoa que é mestiça. Assim, podemos entender que o conceito de pardo pode ser caracterizado como espécie onde mestiço é gênero.

c) Por fim, a análise realizada por alguns dermatologistas através da escala de Fitzpatrick se distancia e muito do conceito sociorracial de pardo. Não basta que a pele tenha uma predisposição a bronzear para que possamos ser vítimas ou não do preconceito racial no Brasil. O racismo é um constructo social assim como a raça. No racismo à brasileira o que se verifica é que pessoas que tendem a possuir características fenotípicas que a determine pertencente a um grupo étnico é que sofre a discriminação e isso não é apurado em laboratório e sim no convívio social. A hierarquia racial definida pelo racismo estrutural do Brasil garante que, quanto mais próximo do grupo discriminado, mais violência estará sujeito, e isso pode variar de região para região. Em locais em que a prevalência é maior de grupos descendentes de europeus, o racismo afeta pessoas que possuem características fenotípicas negras consideradas praticamente inexistentes em regiões predominantemente negras. Daí, a melhor ferramenta de verificação é uma banca composta por pessoas que estão inseridas naquele contexto social local e que entendem, através de sua vivência e estudo, como o racismo opera em sua região.

Além da impetração de recursos, no caso daqueles que ocuparam a vaga por um equívoco gerado por todas as variáveis anteriormente citadas em uma heteroidentificação remota, existe um recurso que pode ser utilizado pela comunidade acadêmica que identificar falha procedimental. Este recurso é a denúncia, uma manifestação que garante anonimato e que pode ser impetrada nas ouvidorias das instituições que farão o encaminhamento ao órgão competente para a devida apuração. Assim como a banca que indeferiu e que pode ter esta decisão melhor avaliada por uma banca recursal, nada mais justo que haja uma forma de reavaliar um procedimento que tenha equivocadamente garantido vaga a uma pessoa que não deveria ocupar a cota. Neste sentido, no caso da UFSB esta banca chamada de Comissão de Averiguação, é composta por membros que acolherão a denúncia e farão diligências no sentido de verificar documentos e analisar a defesa apresentada pelo denunciado, além de realizar sua própria heteroidentificação e por fim, respeitando-se as defesas apresentadas decidirá de acordo com os mesmos critérios analisados para o ingresso que é, no caso das cotas raciais, as características fenotípicas.

É importante salientar que a experiência remota das comissões de heteroidentificação, necessária devido a pandemia, foi importante para estabelecer algumas melhorias nas composições das comissões, como a criação do Banco de Membros, por exemplo, reduziu os danos que seriam causados pela não realização destas heteroidentificações devido ao isolamento social necessário no combate à COVID-19, mas não deve ser entendida como um recurso que substituirá o procedimento presencial no futuro. O procedimento de heteroidentificação é conforme já abordado acima, muito mais eficiente se realizado de forma presencial. Precisamos colher os frutos que esta experiência remota trouxe e aprimorar a metodologia que a UFSB adotará no futuro.

3. RELATÓRIO DE ATIVIDADES

No contexto pandêmico que vivenciamos até o presente momento, tivemos que construir normativas emergenciais que pudessem regulamentar o procedimento de forma remota na UFSB. Inicialmente o CAPC aprovou um documento que encaminhou ao CONSUNI as propostas de: criar um Banco de Membros[15] que seria composto por voluntários que atenderiam aos editais e as indicações para que pudessem contribuir nas comissões de verificação (heteroidentificação), e aprovar o uso da meta presencialidade nas comissões durante o período da pandemia até que a situação se revertesse.

Além das capacitações realizadas com o novo grupo de membros das comissões, criamos a primeira versão do manual de heteroidentificação da UFSB (apêndice A). Apesar de ter sido produzida com a urgência que a época exigiu, este documento foi embrião para uma intensa construção de normativas que com toda certeza tornou o procedimento de heteroidentificação na UFSB mais sólido.

A partir daí percebemos que, devido a intensa e recente atuação do CAPC que estava iniciando seus trabalhos em 2020, poderiamos também colaborar neste processo de construção de uma metodologia da UFSB. Surge em seguida a proposta de reformulação do manual que foi revisado pelos docentes e membros da UFSB, professor Francisco Antonio Nunes Neto e professor Rafael Alexandre Gomes dos Prazeres, com minha participação como

15 Portaria PROAF nº 004/2021. Fonte: https://ufsb.edu.br/proaf/images/Portarias/Portaria_PROAF_004_2021.pdf

membro e representante do corpo técnico administrativo, e devido ao fato de ter construído a primeira versão. Nesta reformulação do manual, surge a proposta de construção de um documento que trouxesse uma linguagem menos formal para aproximar-se também dos estudantes, e não apenas dos membros das comissões. Também buscamos a inclusão de parágrafos introdutórios que elencam bases teóricas fundamentais para a efetivação do procedimento de heteroidentificação, como as contribuições de Kabengele Munanga e Oracy Nogueira, culminando no documento final aprovado pelo CAPC (Apêndice B).

Posteriormente, foi realizada também uma capacitação para o Banco de Membros, em conjunto com o professor Rafael Alexandre Gomes dos Prazeres, conforme definido em Plano de Ensino específico (Apêndice C). Nesta oportunidade podemos verificar o quão importante é trabalharmos as bases teóricas que culminam neste procedimento, desde o conceito de racismo de marca de Oracy Nogueira, atravessando as discussões sobre o processo de mestiçagem apresentado por Kabengele Munanga, finalizando com as normativas que partem desde o julgamento da ADPF 186-2 pelo Supremo Tribunal Federal, a portaria 04/2018 do MPOG, até os regimentos internos da universidade.

Prosseguindo, ainda no CAPC, foram propostas alterações significativas nas duas resoluções que versavam sobre o tema na UFSB a 10/2018 e a 26/2019. Estas contribuições foram incorporadas nas minutas que resultaram nas resoluções 12 e 16/2021 que substituíram respectivamente as anteriores supracitadas. Destacamos a criação de uma distribuição das responsabilidades dos órgãos responsáveis pela reserva de insumos, espaços e recursos tecnológicos para atuação das comissões, que era no texto anterior responsabilidade apenas das Secretarias Acadêmicas - SECADs dos *campi,* sobrecarregando o setor desnecessariamente enquanto que os setores responsáveis diretamente pelos editais nos quais as comissões atuavam, não tinham suas responsabilidades bem definidas. Nesta inclusão foi definido que os gestores dos editais são responsáveis pela disponibilização dos equipamentos e definição dos espaços para que as comissões possam atuar, algo óbvio mas que necessitava de uma normativa direta que fechasse este elo.

Importante destacar que os pareceres emitidos pelas comissões são remetidos para a aprovação do CAPC, e só depois de aprovados são apresentados aos gestores dos processos seletivos, por força das normas institucionais estabelecidas na UFSB. Tentou-se também criar o regimento das comissões de averiguações (responsáveis por apurar denúncias de fraudes nas

cotas) que apesar de aprovada pelo pleno, obteve diversas recomendações de alterações pela procuradoria jurídica junto à UFSB e retornou para nova elaboração.

Com apenas dois anos de funcionamento, o CAPC conseguiu reduzir quase que por completo as demandas represadas desde antes de sua criação, como as denúncias manifestadas na Ouvidoria, por exemplo, mas ainda está em processo de consolidação, e por este motivo, algumas tarefas ainda seguem em andamento. Os regimentos, ou outros documentos, que fornecerão maior detalhamento nos protocolos de funcionamento das comissões estão em fase de elaboração e outros já estão criados como o manual e a cartilha.

4. PRODUTO FINAL

Realizamos a construção de uma cartilha (Apêndice D), tendo como inspiração a cartilha de heteroidentificação do Instituto Federal do Ceará – IFCE, campus Quixadá. A cartilha foi construída com o propósito de aproximar-se ainda mais das/os candidatas/os às vagas que necessitam participar de procedimento de heteroidentificação, construindo um canal que pudesse diminuir as dúvidas e ao mesmo tempo reafirmar o espaço democrático, diverso e criativo que deve ser característico da universidade pública**.** Com o modelo em mãos e com o Manual de Procedimento de heteroidentificação já criado, coube trazer conceitos mais fundamentais na cartilha que partem desde o conceito do racismo de marca, que estrutura as relações étnico-raciais do Brasil, passando também sobre as modalidades de cotas raciais que necessitam de procedimento de heteroidentificação, até, por fim, explicitar o sentido da palavra heteroidentificação. Pensou-se também em trazer através da arte produzida na cartilha, modelos fotográficos que pudessem além de embelezar o trabalho final, constituir em si também um espaço de empoderamento da população negra, que é ainda infimamente representada nos produtos editoriais e midiáticos sejam eles quais forem.

Esta cartilha é portanto o produto final, construído coletivamente, direta e indiretamente fruto de todas as interações que a temática possibilitou no âmbito da UFSB, na perspectiva deste autor ao longo de sua pesquisa-ação e no processo dialógico entre este e todas e todos que estão consolidando o procedimento na Universidade. Após ser aprovado pelo pleno do CAPC foi publicado no site oficial do comitê e tornou-se de fato a primeira cartilha sobre o tema na instituição.

Foram utilizados modelos fotográficos retirados de sites que disponibilizam gratuitamente imagens como o *canva.com, freepik.com e nappy.co* mas também imagens de servidores da UFSB como os professores Gabriel Nascimento e Rafael dos Prazeres, além de pessoas que fazem parte da família deste autor como as modelos Nicole Silva (prima) e Roziene Lima (cônjuge). O intuito foi aproximar o público-alvo da cartilha à realidade, que já ocorre apesar de ainda insuficiente dentro da UFSB, que é a representação da população negra neste espaço acadêmico.

Diferentemente do Manual (Apêndice B) que teve como principal enfoque demonstrar aos membros e candidatos como o procedimento ocorre na prática, a Cartilha teve como principal objetivo elucidar aos candidatos, qual o propósito das comissões e sob quais bases teóricas e sociais elas atuam. Seu propósito foi de demonstrar visualmente e argumentativamente a importância da atuação das comissões e reduzir assim o estranhamento inicial que estes candidatos possam ter devido a toda a sorte de conjecturas imaginadas devido a desinformação, problema tão presente atualmente apesar do aumento significativo do acesso à informação pela população com o avanço tecnológico contemporâneo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de consolidação das bancas de heteroidentificação na UFSB está ainda em seu início e tem ainda diversas questões a serem tratadas e abordadas com mais afinco. Podemos elencar algumas destas questões que têm ocorrido com mais frequência nos espaços de discussão sobre as bancas de heteroidentificação na UFSB, como no pleno do CAPC, por exemplo. A primeira que trazemos é sobre o nível de detalhamento em que deveremos expor as características fenotípicas a serem observadas pelos membros das bancas nos documentos oficiais da instituição. Uma corrente de pesquisadores e atores da política na UFSB tem defendido que dar maior detalhamento, sobre quais características devem ser observadas pelos avaliadores nas bancas de heteroidentificação, é o caminho mais correto para que objetivamente tenhamos processos com menos probabilidades de erros, e também para maior transparência no processo, diminuindo o "campo da subjetividade" que tem sido atacada por diversas manifestações no âmbito do Poder Judiciário feitas por escritórios de advocacia que tem se especializado em atuar contra as bancas de heteroidentificação, não apenas da UFSB como de outras IES na Bahia e em outros estados. Outra corrente tem defendido que ao

apresentar objetivamente as características fenotípicas em documentos oficiais na instituição poderemos incorrer na chamada antropometria "lombrosiana", retomando assim uma pseudociência que chancelou as diversas e variadas manifestações racistas ao redor do globo e que serviu de base para atrocidades como o holocausto, por exemplo.

Acreditamos que ambas as correntes convergem para um propósito que é a melhoria constante do procedimento de heteroidentificação na UFSB. Por um lado, trazer critérios mais objetivos documentados pode, de fato, reduzir consideravelmente as possíveis divergências na aplicação da heteroidentificação pelos membros das comissões, podendo oferecer ainda mais transparência à comunidade sobre como ocorre o procedimento e quais as características fenotípicas observadas pelas comissões para efetivar ou não o ingresso de uma pessoa que se autodeclara preto ou pardo na cota. Entretanto, esta fixação objetiva dos critérios fenotípicos como: uma paleta de cores, ou uma descrição antropométrica da textura capilar, e até mesmo espessuras dos lábios ou do nariz, pode gerar desconforto tanto da parte do avaliado quanto da parte do avaliador, enfraquecendo aquilo que no parecer do STF sobre a ADPF 186 recomendou, ou seja, que seja resguardada a dignidade da pessoa que se submete ao procedimento.

Além disso, o procedimento de heteroidentificação é, também, uma observação das características fenotípicas sob a ótica do observador, e esta observação possui uma subjetividade visto que esta percepção do outro está também caracterizada pela percepção do próprio indivíduo. Poderíamos citar também o conceito de Gestalt[16], em que a percepção do todo é diferente da percepção das partes e que a observação *in casu* é que vai gerar ao observador a percepção ou não do pertencimento étnico do autodeclarado de seu ponto de vista. Não devemos subjetivar demais o procedimento, mas a objetivação exacerbada pode gerar distorções tão danosas quanto a não objetivação.

Temos também que considerar que a heteroidentificação das características fenotípicas de um determinado grupo étnico-racial está sempre ligado às relações étnico-raciais em determinada região. Neste caso, temos que observar que as características fenotípicas que enquadrem um indivíduo como pardo dentro da Bahia, diferem em muito das características que enquadram o mesmo indivíduo no sul do país. Deste modo, conteúdos mais objetivos podem "engessar" um procedimento que, apesar de objetivo, também carrega em si uma

16Conceito de Gestalt. Fonte: https://www.vittude.com/blog/gestalt/

subjetividade, subjetividade esta que não compromete a eficiência do procedimento, pelo contrário, chancela, sem causar parcialidade devido à diversidade da composição das bancas.

Na outra perspectiva, da linha que defende que não devemos trazer os critérios de forma objetiva para evitar a alusão à antropometria lombrosiano, acreditamos que por termos um procedimento relativamente novo em nosso país, associado ao grande tabu que é a discussão de raça no Brasil, (marcado por um esforço de ocultação das questões raciais através da implantação da ideologia da "democracia racial"), devemos sim pautar de forma mais objetiva as questões fenotípicas, ainda que com atenção para não incorrer naquilo criticado acima, trazendo à tona uma discussão que está muito afogada ainda na sombra da falsa democracia racial que impregna ainda a visão populacional.

Acreditamos que esta discussão está longe de se esgotar, mas deixamos o registro destas linhas para provocações futuras.

Uma questão que merece ênfase é a construção de mecanismos que incentivem a participação dos servidores, sobretudo os técnicos-administrativos que dificilmente são atraídos para estas comissões, primeiro por não possuir nenhuma incorporação destas atuações em sua carreira como ocorre com os servidores docentes. Há algumas experiências de outras IES que remuneram esses membros de comissões com a Gratificação de Encargo em Cursos e Concursos, o que é perfeitamente aplicável à situação, mas como é sabido por todas as pessoas, as nossas universidades têm sofrido, principalmente nos últimos anos, um grande contingenciamento dos recursos financeiros.

Algumas propostas já foram discutidas nas reuniões do CAPC como: redução de carga-horária para os atuantes, utilização do tempo de exercício nas comissões para aproveitamento como carga-horária para progressão na carreira dos técnicos como capacitação entre outras propostas que ainda estão em fase embrionária e sem solução aparente no curto prazo.

É importante destacar que não devemos contar apenas com o voluntariado para garantir a execução das comissões que tem a importante função degarantir a efetividade da política de cotas. Por outro lado, convocações *ex-officio* são contraproducentes, sobretudo em atuações que necessitam do engajamento e principalmente, entendimento profundo da importância destas atuações.

Outra provocação, e que gera grande impacto para a efetividade da política de cotas, é a influência, o uso e o abuso do poder judiciário por quem não tem conseguido êxito nas

comissões de heteroidentificação. O poder judiciário necessita, de alguma forma, capacitar seus membros, em especial nas comarcas, para acolhimento das demandas sobre esta temática. Há diversos estudantes neste momento que estão concluindo seus estudos através de medidas liminares e mandados de segurança mesmo tendo suas vagas canceladas pelas comissões de heteroidentificação.

As comissões de heteroidentificação são mecanismos de controle que garantem a efetividade da aplicação da Lei de Cotas, e sem a atuação das comissões entramos novamente em um período em que a fraude prevalece e a cota racial se torna ineficaz em seu objetivo. O princípio constitucional da Eficiência na Administração Pública tem sido garantido com a atuação das comissões, visto que evita-se uma série de retrabalhos nos casos de apenas atuar em denúncias pontuais. Com as comissões, a redução das fraudes é gerada desde o ingresso.O desrespeito ao que foi definido nas comissões de heteroidentificação por parte dos magistrados que concedem mandados de segurança a quem não deveria ocupar vagas para cotistas nas universidades é, além de imoral, ilegal, pois não observa a autonomia universitária, as separações dos poderes e coopera para a impunidade daqueles que fraudam as cotas. É preciso lembrar que 80% dos que se autodeclaram no poder judiciário são brancos e esta hegemonia branca já demonstra o quão distorcido está o poder judiciário da realidade do país que tem em sua maioria autodeclarada, pessoas negras. As cotas no poder judiciário, tem aumentado a parcela de magistrados negros, de 12% em 2013 para 20% em 2020[17], e com elas poderemos promover a diversidade não apenas nas universidades, podendo assim contribuir para uma sociedade plural, reconhecida e valorizada por sua diversidade.

Gostaríamos de trazer também uma breve provocação sobre um tema, que ainda necessita de ampla discussão e reflexão, que é análise do termo Pardo e como este termo é utilizado em nosso país. A ampliação desta discussão, e consequentemente a produção de conteúdos ou publicação de Portarias Normativas que informem à nossa população qual é o entendimento de Pardo que a política pública utiliza para garantir acesso às cotas étnico-raciais, reduziriam bastante o número de tentativas de ocupações indevidas nas cotas.

É importante destacar que o pardo que tem direito à política é o mestiço com fenótipo predominantemente negro. O pardo, segundo o IBGE, é mestiço que a partir da sua

17 O percentual de pessoas negras que ingressaram na carreira da magistratura após a implementação da política de cotas no judiciário quase dobrou, subindo de 12% em 2013 para 21% em 2020. Fonte: https://www.conjur.com.br/2021-set-11/cotas-proporcao-negros-magistratura-dobra#:~:text=O%20percentual%20de%20pessoas%20negras,2013%20para%2021%25%20em%202020.

autodeclaração é considerado membro da população negra, visto que este instituto quando apresenta estatísticas da população negra brasileira, utiliza a soma dos autodeclarados pardos com os autodeclarados pretos. Percebe-se ainda nos discursos, inclusive de pessoas que defendem a política de cotas, um equívoco de segregar negros de pardos trazendo o termo negro como sinônimo de preto. Precisamos enfatizar que quando falamos pardo e preto estamos tratando de colorismo[18], ou seja, sistema de discriminação por tonalidade de pele, e mestiçagem, enquanto que ao falarmos de negro ou negra estamos tratando do pertencimento étnico-racial de um indivíduo à população negra.

Assim, entender que o pardo é negro e que o preto é negro é crucial para entender quem é pardo no Brasil. Neste sentido pardo é o mestiço negro, mas nem todo o mestiço faz parte da população negra, uma pessoa que seja descendente asiático e europeu é mestiça mas não é parda, por exemplo. Outro ponto relevante é que nem todo mestiço que é fruto da relação entre pessoas de outras origens étnico-raciais com alguém integrante da população negra terá direito a política pública de acesso às cotas raciais, pois conforme já amplamente exposto, as características fenotípicas necessitam estar presentes no indivíduo para que este possa ter direito à política.

Em suma, o que precisamos entender é que quando a pessoa tenta o acesso a uma cota étnico-racial se autodeclarando parda, ela está se autodeclarando negra e, portanto, necessita carregar em si fenótipos negróides que sejam observáveis e, portanto, heteroidentificados pelas comissões. Percebendo que nosso país possui uma miscigenação quase que total, é necessário entender que os indivíduos que não são heteroidentificados de acordo com a sua autodeclaração, não necessariamente se enquadram como brancos e sim como não negros, afinal a miscigenação não permite o binarismo entre o branco e o preto no quesito cor em nosso país. Ao receber um indeferimento, a pessoa deve entender que, para acessar a política de cotas daquela instituição e naquela região, ela não foi entendida como membro da população negra, e isto não é declarar que aquela pessoa é branca mas sim uma constatação de que naquela região ela não é entendida como pertencente à população negra. Cabe ressaltar que esta mesma pessoa pode receber um resultado diferente a depender da região que ela concorre, devido às interações sociorraciais daquela localidade.

---

18 Colorismo: o que é, como funciona – Fonte: https://www.geledes.org.br/colorismo-o-que-e-como-funciona/?gclid=CjwKCAiA_omPBhBBEiwAcg7sma9PXWSL2RhqUWZQUFYgYR1vmW5c62jhhwIsfZv4ZevSbF628wCWsRoCa-IQAvD_BwE

É necessário entender que apesar de recente, apenas três anos na UFSB, as Comissões de Heteroidentificação são mecanismos permanentes para garantia da efetividade das cotas étnico-raciais, mais especificamente para os autodeclarados negros (pretos e pardos). A UFSB, nos últimos três anos atuou com o seu, por muitos chamado **Não Método**, visto que a metodologia adotada foi a mais simples e próxima do que a Portaria 04/2018 do MPOG trouxe em seu texto. Este **Não Método**, se consolidou e tem trazido resultados satisfatórios. Entendendo que com a pandemia e todo caos que esta trouxe, ainda não foi possível realizar uma análise mais profunda, principalmente pelos membros do CAPC sobre a metodologia, a não ser as correções pontuais necessárias que as interações revelavam, em momento oportuno poderemos enfim verificar se este não método, não é de fato o método da UFSB.

Para além dos resultados positivos que as comissões têm gerado, ao garantir maior acesso da população negra nas universidades e institutos federais, temos que pensar também na permanência estudantil desta população. Afinal, entrar na universidade é só o início da jornada acadêmica. Precisamos tecer ainda mais políticas que garantam a efetividade e aproveitamento desta população nas instituições de ensino superior.

Por fim, cabe a nós todos entender que a academia, a universidade e demais instituições de ensino que acolhem esta população são enormemente beneficiadas pois a diversidade gera avanços no conhecimento, na ciência e, portanto, a toda a sociedade. Entender que o "saber orgânico" que Antonio Bispo dos Santos (Nêgo Bispo) cita em seu texto *Somos da Terra* (SANTOS, 2018) é o verdadeiro caminho para a prosperidade da ciência e da sociedade e que para ter acesso a este saber é necessário ouvir nossos mais velhos, nossos mestres do saber e não apenas despejar academicismos eurocentrados. Que possamos com a ampliação do acesso dos povos indígenas e remanescentes de quilombo entender a circularidade do saber em sua essência gerando o que Nêgo Bispo sempre traz em seus diálogos, a confluência dos seres e saberes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Viritiana Aparecida de.; SOUZA, Nelson Rosário de. **Tragetória dos argumentos sobre as ações afirmativas: da marcha Zumbi dos Palmares à conferência de Durban.** SOCIOLOGIAS PLURAIS – Revista Discente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná, v. 1, n. 2, p. 271 – 290, Curitiba – PR, ago. 2013. Disponível em:<https://revistas.ufpr.br/sclplr/article/download/64772/37699>.

AZEVEDO, Damião Alves de et al. **A justiça e as cores: a adequação constitucional das políticas públicas afirmativas voltadas para negros e indígenas no ensino superior a partir da teoria discursiva do direito.** 2007. Disponível em:< http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2709/1/2007_DamiaoAlvesdeAzevedo.PDF >. Acesso em: 30 de ago. 2021.

BRASIL. Lei **10.639/2003, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9. 394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Lei **12.711/2012, de 29 de agosto de 2012**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Lei **12.818/2013, de 05 de junho de 2013**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Ministério da Educação. **O que é REUNI.** Disponível em: < http://reuni.mec.gov.br/o-que-e-o-reuni.html > Acesso em: 14 de set. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria nº 04, de 6 de abril de 2018.** Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/Min_Div/MPOG_PortNorm_04_18.html > Acesso em: 27 de mar. 2021.

CORREIO. **Aluno denuncia fraude em cotas de Medicina e é processado por pró-reitor** Disponível em:<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/aluno-denuncia-fraude-em-cotas-de-medicina-e-e-processado-por-pro-reitor/>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

COSTA, Carlos Eduardo de Mira; SILVA, Luiz Antonio Raponi. **O Controle Social e a Transparência na Gestão Pública.** Revista Gestão Universitária. ISSN: 1984-3097. 2019. Disponível em: <http://www.gestaouniversitaria.com.br/artigos/o-controle-social-e-a-transparencia-na-gestao-publica> Acesso em: 12/01/2022.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. Disponível em:<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf>. Acesso em: 22 de dez. 2021.

FANON, Franz. **Pele Negra, Máscaras Brancas.** Tradução de Renato da Silveira. Salvador – BA : EDUFBA, 2008.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **STF julga constitucional política de cotas na UnB.** Brasília: STF, 2012. Disponível em: < http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=346140 >. Acesso em: 25 de mar. 2021.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 48º Ed. rev. São Paulo: Global. 2003.** Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/229314/mod_resource/content/1/Gilberto%20Freyre%20- %20Casa-Grande%20e%20Senzala.pdf >. Acesso em: 22 de mar. 2021.

G1. **Primeira a ter cotas para negros, UnB também faz vestibular para indígenas.** Brasília. 11 de ago. 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2012/08/primeira-ter-cotas-para-negros-unb-tambem-faz-vestibular-para-indigenas.html> Acesso em: 14 de out. 2020.

GOMES, Tiago de Melo. **Problemas no paraíso: a democracia racial brasileira frente à imigração afro-americana (1921).** 2012. Disponível em: < https://www.geledes.org.br/problemasparaiso-democracia-racial-brasileira-frente-imigracao-afro-americana-1921/ >. Acesso em: 22 de mar. 2021.

GUARNIERI, Fernanda Vieira; MELO-SILVA, Lucy Leal. **Cotas Universitárias no Brasil: Análise de uma década de produção científica. Psicologia Escolar e Educacional**. v. 21, n. 2, p. 183- 193, São Paulo, mai/ago. 2017. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/pee/v21n2/2175-3539- pee-21-02-00183.pdf > Acesso em 31 de mar. 2021.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; NEVES, Paulo Sérgio da Costa; SILVA, Paula Bacellar. **A implantação de cotas na universidade: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes**. Revista Brasileira de Educação, v. 19, n. 56, p. 141-163, 2014. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v19n56/v19n56a08.pdf >. Acesso em 31 de mar. 2021.

MUNANGA, Kabengele. **Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos.** REVISTA USP, n.68, p. 46-57, São Paulo, 2006. Disponível em: < http://www.revistas.usp.br/revusp/issue/view/1069 >. Acesso em: 20 de mar.2021.

_____. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.** Editora Vozes, Petrópolis – RJ, 1999.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial **de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 1, p. 287-308, São Paulo, nov.

2006. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n1/a15v19n1.pdf > Acesso em: 25 de mar. 2021.

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: <**http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/749**>. Acesso em: 15 out. 2020.

SANTOS, Antonio Bispo. **Somos da terra.** *PISEAGRAMA*, Belo Horizonte, número 12, página 44 - 51, 2018. Disponível em:<https://piseagrama.org/somos-da-terra/>. Acesso em: 21 de dez. 2021.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O antropólogo da terra da mestiçagem**. 2001. Disponível em: < https://www1.folha.uol.com.br/fsp/ilustrad/fq0708200146.htm >. Acesso em 26 de mar. 2021.

UFPR. **Bancas de validação da UFPR são modelo para sistemas de cotas de outras universidades.** Disponível em: < https://www.ufpr.br/portalufpr/noticias/bancas-de-validacao-da-ufprsao-modelo-para-sistemas-de-cotas-de-outras-universidades/ >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

UFSB. **Plano Orientador**. 2014. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/wp-content/uploads/2015/05/Plano-Orientador-UFSB-Final1.pdf> Acesso em: 20 de set. 2020.

_____. **Atas CPAf**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/prosis/cpaf/documentos-cpaf/atas-cpaf > Acesso em: 22 de mar. 2021.

_____. **Resolução CONSUNI 03/2016**. Disponível em: < http://ufsb.edu.br/wp-content/uploads/2015/05/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-003-2016-Comissao-de-Politicas-Afirmativas-1.pdf > Acesso em: 18 de mar. 2021.

_____. **Resolução CONSUNI 07/2017**. Disponível em: < https://www.ufsb.edu.br/images/Resolu%C3%A7%C3%B5es/2018/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-07-Disp%C3%B5e-sobre-a-pol%C3%ADtica-de-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-para-os-Processos-Seletivos-aos-cursos-de-gradua%C3%A7%C3%A3o-de-2%C2%BA-.pdf > Acesso em: 29 de mar. 2021.

_____. **Edital 36/2017**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/Edital36_2017-Ingresso-2%C2%BA-ciclo.pdf > Acesso em: 20 de mai. 2021.

_____. **Edital 39/2018**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/images/editais/2018/Edital-39-2018/Edital_39-2018.pdf > Acesso em: 20 de mai. 2021.

_____. **Resolução CONSUNI 10/2018**. Disponível em: < https://www.ufsb.edu.br/images/Resolu%C3%A7%C3%B5es/2018/resol-010-09.11.2018.PDF > Acesso em: 21 de dez. 2021.

_____. **Resolução CONSUNI 26/2019**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/images/Resolu%C3%A7%C3%B5es/2019/Resolu%C3%A7%C3%A3o_n%C2%BA_26-_Disp%C3%B5e_sobre_a_cria%C3%A7%C3%A3o_do_Comit%C3%AA_de_Acompanhamento_da_Pol%C3%ADtica_de_Cotas_CAPC_para_ingresso_nos_1%C2%BA_2%C2%BA_e_3%C2%BA_ciclos.pdf> Acesso em: 21 de dez. 2021.

_____. **Resolução CONSUNI 12/2021**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/images/Resoluc%CC%A7a%CC%83o_n%C2%BA_12-_Dispo%CC%83e_sobre_a_poli%CC%81tica_de_Ac%CC%A7o%CC%83es_Afirmativas_para_os_processos_seletivos_aos_cursos_de_graduac%CC%A7a%CC%83o_de_1%C2%BA_e_2%C2%BA_ciclo.pdf> Acesso em: 21 de dez. 2021.

_____. **Resolução CONSUNI 16/2021**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/images/Resolu%C3%A7%C3%A3o_n%C2%BA_16-_Disp%C3%B5e_sobre_a_cria%C3%A7%C3%A3o_do_Comit%C3%AA_de_Acompanhamento_da_Pol%C3%ADtica_de_Cotas_CAPC_para_ingresso_nos_cursos_de_1%C2%BA_2%C2%BA_e_3%C2%BA_ciclos_UFSB.pdf > Acesso em: 21 de dez. 2021.

_____. **Cursos de Graduação.** Disponível em: < https://ufsb.edu.br/cursos> Acesso em: 21 de jun. 2021.

VALENTE, Jonas. **Oito em cada dez juízes no Brasil são brancos, aponta pesquisa do CNJ.** Brasília. Set. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2018-09/oito-em-cada-dez-juizes-no-brasil-sao-brancos-aponta-pesquisa-do-cnj> Acesso em: 14 de out. 2020.

APÊNDICE A

MANUAL PARA AS COMISSÕES DE VERIFICAÇÃO DAS AUTODECLARAÇÕES[19]

19 Primeira versão do manual elaborado para auxiliar os membros das comissões, principalmente no novo contexto remodo devido à Pandemia.

UFSB
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA

MANUAL PARA COMISSÕES DE VERIFICAÇÃO DAS AUTODECLARAÇÕES

Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas
Universidade Federal do Sul da Bahia

Sobre o procedimento

O procedimento de verificação das autodeclarações para ingresso em cursos da UFSB consiste em um ato institucional onde uma Comissão devidamente portariada verificará se a/o candidata/o possui as características fenotípicas (negras) que a/o identifique enquanto parte do grupo étnico que possui o direito à vaga na cota pleiteada.

Características fenotípicas

Os traços fenotípicos que, no preconceito de marca existente no Brasil, caracterizam as/os candidatas/os negras/os são:

Cor da pele;

Textura do cabelo;

Traços faciais: nariz e lábios.

Do ponto de vista geral, pretende-se verificar se a/o candidata/o é uma pessoa negra (preta ou parda), de acordo com o modo em que as relações raciais foram/são construídas no Brasil, e mais especificamente na Bahia.

Ações importantes no procedimento

Após a exposição do documento a pessoa deverá ser verificada e para que a equipe ganhe tempo recomendamos que seja iniciada uma pequena conversa perguntando por exemplo qual curso a pessoa está concorrendo ou em qual cidade a pessoa mora, evitando um silêncio constrangedor enquanto observamos os seus traços fenotípicos.

Ações importantes no procedimento

É importante verificar se a imagem é nítida e iluminada suficientemente, solicitando, caso necessário, ajustes nesse sentido.

Caso a pessoa esteja usando óculos, turbantes, chapéu ou boné, solicitar a gentileza da remoção dos acessórios.

Caso a pessoa esteja de máscara, é preciso solicitar a retirada, mas recomendamos cuidado caso a pessoa alegue estar em local público.

Ações importantes no procedimento

É recomendável solicitar que a pessoa olhe para a câmera e diga seu nome completo, curso que está ingressando e como a pessoa se autodeclara.

Por fim, a equipe, sem qualquer manifestação ou expressão de voto deve agradecer a pessoa e informá-la que o procedimento se encerrou. Agradecê-la e pedir para se retirar da sala.

Ações importantes no procedimento

Após a saída da pessoa, a equipe deve encerrar a gravação específica para aquela/e candidata/o e iniciar a discussão para definir se a pessoa se enquadra ou não como negra (parda ou preta). Durante a presença da/o candidata/o recomendamos que as/os membras/os da comissão mantenham a sua câmera ligada.

Após deliberação registra-se a decisão da comissão na planilha na coluna análise (referente a/o candidata/o) DEFERIDO, INDEFERIDO ou AUSENTE, registrando também na coluna observação caso a decisão tenha sido por UNANIMIDADE . Recomenda-se também a/ao presidente renomear o arquivo da gravação com o nome completo da/o candidata/o

Considerações finais

Ao final do expediente, a pessoa que presidiu a comissão deve acolher todas as decisões em documento único (planilha de Excel), preencher a Ata (em modelo padrão) e enviar para o e-mail do CAPC (capc@ufsb.edu.br) com as/os demais membras/os copiadas/os. Pedimos que estas/es respondam o e-mail confirmando a veracidade dos documentos em anexo, dando ciência e de acordo.

Considerações finais

O Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas da UFSB, receberá todas as atas e planilhas e dará os encaminhamentos necessários para finalizar o processo.

Ocorrendo solicitação de RECURSO (no prazo estabelecido) por parte de candidata/o INDEFERIDA/O, a gravação específica será solicitada a/o presidente da respectiva sessão/comissão e remetida para análise da comissão/sessão de número subsequente.

Agradecimentos

O Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas da UFSB agradece a participação de todas e todos neste importante processo e se coloca à disposição para possíveis dúvidas.

Atenciosamente,

Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas da UFSB.

Resolução 26/2019

Portaria n. 400/2020

capc@ufsb.edu.br

APÊNDICE B

MANUAL DE VERIFICAÇÃO (HETEROIDENTIFICAÇÃO) DAS AUTODECLARAÇÕES

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA
COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE COTAS

MANUAL DE VERIFICAÇÃO (HETEROIDENTIFICAÇÃO) DAS AUTODECLARAÇÕES

Bahia
2021

Prezada candidata, prezado candidato

A Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) entende que o processo de **heteroidentificação racial** para candidatas/os negras/os que pleiteiam uma vaga nos cursos desta instituição seja realizado como uma ação complementar à autodeclaração de cada pessoa. Além disso, a UFSB visa, em primeira instância, diminuir más compreensões acerca do significado de ser negra(o) no Brasil, bem como reduzir a quantidade de fraudes que advém dessa incompreensão. Sabemos que uma das maiores e mais persistentes dúvidas acerca desse processo é o ato de se perceber sócio e fenotipicamente como uma pessoa negra (preta ou parda). Os fatos históricos do país e suas repercussões na atualidade nos dão pistas significativas de como as negras e os negros ainda figuram como um grupo social com pouca representatividade nos espaços públicos/privados e, a partir de sua aparência, sofrem com o preconceito de marca, conforme apontado por Oracy Nogueira. A partir dessa observação, o sistema de cotas nas Universidades, enquanto ação afirmativa iniciada no início deste século, visa dirimir as diversas camadas do racismo estabelecidas pelo Estado brasileiro.

Uma das características fundamentais do racismo à brasileira está pautada nos fenótipos. Quanto mais distante do padrão europeu for a pessoa, menor será a possibilidade de ingresso em diversos espaços sociais. Por isso, as bancas de heteroidentificação têm como estatuto de sua existência a verificação de informações presentes: a) na autodeclaração de candidatas(os), b) no reconhecimento social de candidatas(os) que se inscrevem fenotipicamente na categoria afro-brasileira, c) na materialização de leis e normas instituídas pelo Brasil e, d) na educação da população em torno do conceito de raça social, conforme Kabengele Munanga. Este manual tem como principal objetivo tornar evidente como os aspectos fenotípicos

negróides devem ser considerados no deferimento de candidatas(os) que os possuem. Além disso, este manual tem como meta informar que a identidade racial se constrói a partir da interação social e não é, portanto, uma seleção pautada nas escolhas individuais, tampouco nas heranças genéticas ou de ascendência.

O que significa Heteroidentificação?

É um procedimento realizado por uma comissão, devidamente instituída, para verificar se as características fenotípicas das/os candidatas/os são condizentes com o grupo no qual ela/e se autodeclarou.

O que é uma Comissão de Verificação e como ela funciona?

A comissão de verificação é um instrumento de garantia da efetividade no cumprimento da lei de cotas raciais, reduzindo as chances de ocupações indevidas destas cotas, através de sua atuação.

A comissão de verificação é formada por um grupo de três servidores da UFSB, respeitando, em sua composição, a diversidade de gênero e de raça das/os membras/os.

O procedimento de verificação das autodeclarações para ingresso em cursos da UFSB consiste em um ato institucional no qual uma Comissão, devidamente portariada, verificará se a/o candidata/o possui as características fenotípicas negras (pretas ou pardas) que a/o identifique enquanto parte do grupo étnico com direito à vaga na cota pleiteada.

Características fenotípicas

Diante do exposto, os critérios fenotípicos aferidos devem ser observados conforme relevância dos marcadores a seguir:

1º) Cor da pele negra (preta/o ou parda/o);

2º) Textura do Cabelo;

3º) Traços faciais (formato do nariz e lábios).

Como as características fenotípicas serão verificadas?

Do ponto de vista geral, pretende-se verificar se a/o candidata/o é uma pessoa negra (preta ou parda), de acordo com o modo em que as relações raciais foram/são construídas no Brasil e, mais especificamente, na Bahia (Sul e Extremo Sul). De acordo com a relevância observada acima, pelo menos dois marcadores devem ser identificados ou, no caso da ausência dos demais marcadores, a cor da pele será considerada mesmo que seja o único traço fenotípico observado.

Basicamente, as/os membras/os da Comissão farão a observação dos seus traços fenotípicos sem mencioná-los à outra pessoa.

Ações importantes no procedimento

- Você será recebida/o por uma equipe que informará que o procedimento estará sendo gravado para fins de registro e possível solicitação de recursos.
- Em seguida, você precisará apresentar e expor um documento de identificação com foto (CNH, RG, Carteira de Trabalho, Passaporte, etc.) para a câmera; precisará dizer o seu nome completo e como você se autodeclara.
- A verificação deve ocorrer de modo que não exponha a/o candidata/o a constrangimentos, não devendo, em hipótese alguma, reproduzir-se a tentativa de apuração antropométrica, de perspectivas de filiação, genético ou ancestralidade.
- Durante o procedimento, algumas perguntas poderão ser respondidas sem que haja implicação na heteroidentificação fenotípica.
- Durante a apresentação do documento é importante atentar-se para a qualidade da imagem, a fim de evitar reflexos, ambientes escuros e, caso haja algum desses problemas, você deve realizar sua adequação de acordo com as solicitações da banca.
- Evitar o uso de turbante, chapéu, boné e óculos durante o processo, a fim de buscar uma melhor verificação de suas características fenotípicas e reduzir riscos de indeferimentos.
- A/o candidata/o deve procurar um local seguro e isolado onde seja possível se apresentar sem o uso da máscara.
- Após o processo de verificação (responder o seu nome completo e sua autodeclaração), você será liberada/o pela banca.

Como todo e qualquer processo ou procedimento, não há garantias de que a heteroidentificação ocorrerá sem nenhum equívoco ou falha. Por esse motivo e na tentativa de reduzir quaisquer possíveis injustiças tanto no deferimento errôneo quanto no indeferimento equivocado, teremos dois dispositivos que permitirão ainda mais a correta aplicação da heteroidentificação.

No caso de **indeferimento** no procedimento de candidata/o que seja pertencente ao grupo no qual se autodeclarou e que observe um resultado equivocado de sua heteroidentificação, será possível a solicitação de sua revisão por meio de recurso e respeitando o prazo estabelecido no edital. Para tanto, haverá uma nova análise, que ocorrerá no âmbito de uma comissão (Comissão de Averiguação) composta por membras/os diferentes daquelas/les presentes na primeira heteroidentificação. Caso a/o candidata/o constate manutenção do equívoco na segunda comissão, ela/ele poderá impetrar recurso para a terceira comissão (Comissão Recursal). A comissão recursal fará a nova análise com base no vídeo gravado na primeira verificação. A terceira comissão poderá confirmar o que a primeira verificou ou mudar o resultado caso esta entenda que a primeira comissão se equivocou no resultado.

Para o **deferimento** desacertado, será possível - por parte de pessoas que percebam que houve falha no procedimento de verificação - realizar uma manifestação/denúncia à Ouvidoria da UFSB sobre o caso, independente do tempo de ingresso da/o candidata/o. Nessa hipótese, o Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas (CAPC) fará a análise de admissibilidade da denúncia e, sendo esta admissível, realizará a indicação de membros distintos do primeiro procedimento para compor uma comissão de Averiguação que instaurará uma investigação e novo procedimento de heteroidentificação, resguardando a ampla defesa e o contraditório do denunciado.

Considerações Finais

Além deste breve manual, você também pode consultar as Resoluções que tratam das ações afirmativas e das cotas na UFSB. É possível, também, buscar informações sobre a temática no site do CAPC no endereço https://ufsb.edu.br/a-ufsb/comites/capc.

Agradecimentos

O CAPC agradece a sua participação nos nossos procedimentos de heteroidentificação e conta com seu apoio na construção de uma política de cotas legítima e livre das fraudes.

Atenciosamente,
Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas
Universidade Federal do Sul da Bahia

APÊNDICE C

PLANO DE ENSINO APRENDIZAGEM E DE AULAS :
MINICURSO – HETEROIDENTIFICAÇÃO (CONCEITOS E PROCEDIMENTOS)[20]

20 Minicurso ministrado para os servidores que atuam nas comissões de heteroidentificação da UFSB.

COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE COTAS

PLANO DE ENSINO APRENDIZAGEM E DE AULAS (PROPOSIÇÃO)

MINICURSO – HETEROIDENTIFICAÇÃO (CONCEITOS E PROCEDIMENTOS)	
1) IDENTIFICAÇÃO	
Componente Curricular	**MINICURSO – HETEROIDENTIFICAÇÃO (CONCEITOS E PROCEDIMENTOS)**
TIPO: CCC: Conhecimentos (x) | CCP: Práticas ( ) | CCL: Laboratórios ( ) | CCR: Residência ( ) **CCE: Estágio ( ) | CCA: Avaliação Autônoma de Aprendizagem (x)** **CCX: Exame (Verificação de Aprendizagem ( )**	
Código	**MINICURSO – HETEROIDENTIFICAÇÃO (CONCEITOS E PROCEDIMENTOS)**
Carga horária total	4h
Período letivo	2021.1
Coordenação Intercampi	xxxx

Em seguida, haverá a apresentação das bases legais e infralegais no Brasil e na UFSB sobre a heteroidentificação;
A partir daí, o curso oferecerá uma ambientação temática com os processos práticos, documentações utilizadas e dinâmica da heteroidentificação utilizada na UFSB;
Como procedimento prático, haverá simulações de heteroidentificações com imagens de personalidades públicas;
O grupo experimentará uma proposta de reformulação da heteroidentificação na UFSB;
Avaliação do minicurso através de questionário em plataforma virtual (Google forms).

5) DISCRIMINAÇÃO DAS UNIDADES DE ENSINO (TEMAS/CONTEÚDOS)

Momento 1.1 - Exposição breve sobre a construção sócio-histórica da política de cotas raciais no Brasil e na UFSB como modo de reparação histórica da desigualdade de oportunidades gerada pelo racismo; (Texto de Oracy Nogueira, Damião de Azevedo, atas CPAf). (40 a 50 minutos).

Momento 1.2 - Breve discussão sobre o tema abordado. (15 a 25 minutos).

Momento 2.1 - Conceito da heteroidentificação e de seu processo de implementação no Brasil e na UFSB. (ADPF 186-2, UnB, Portaria Normativa 04/2018 MPOG, Resoluções UFSB). (35 a 45 minutos).

Momento 2.2 - Breve discussão sobre o tema abordado. (20 a 30 minutos).

Momento 3.1 - O procedimento de heteroidentificação: práticas pré e pós-pandemia, critérios fenotípicos, documentos utilizados no procedimento da UFSB, descrição geral do fluxo. (25 a 35 minutos).

Momento 3.2 - Simulações de heteroidentificações com imagens de personalidades públicas. O problema dos "quases". As diferenças trazidas pelas diferentes regiões vivenciadas. (25 a 35 minutos).

Momento 3.3 – Discussões, reflexões e conclusão.

Avaliação do minicurso, Autoavaliação e Assinatura da Lista de Presença.

6) AVALIAÇÃO

A autoavaliação será realizada através de aplicação de um questionário no qual verificará a efetividade do minicurso quanto ao domínio, de cada participante, dos conceitos apresentados. (6 a 8 questões fechadas).

A avaliação do minicurso colherá, de cada participante, informações sobre a efetividade no compartilhamento dos conceitos e conteúdos propostos, bem como sugestões e críticas para melhoria para outros minicursos. (1 questão fechada e 2 abertas).

7) BIBLIOGRAFIA BÁSICA

AZEVEDO, Damião Alves de et al. **A justiça e as cores: a adequação constitucional das políticas públicas afirmativas voltadas para negros e indígenas no ensino superior a partir da teoria discursiva do direito.** 2007. Disponível em:< http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2709/1/2007_DamiaoAlvesdeAzevedo.PDF >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

BRASIL. Lei **10.639/2003, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9. 394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Lei **12.711/2012, de 29 de agosto de 2012**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Lei **12.818/2013, de 05 de junho de 2013**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria nº 04, de 6 de abril de 2018.** Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/Min_Div/MPOG_PortNorm_04_18.html > Acesso em: 31 de mar. 2021.

CORREIO. **Aluno denuncia fraude em cotas de Medicina e é processado por pró-reitor** Disponível em:<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/aluno-denuncia-fraude-em-cotas-de-medicina-e-e-processado-por-pro-reitor/>. Acesso em: 31 de mar. 2021.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org.). **Heteroidentificação e cotas raciais:** dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS – campus canoas, 2018.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 48º Ed. rev. São Paulo: Global. 2003.** Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/229314/mod_resource/content/1/Gilberto%20Freyre%20- %20Casa-Grande%20e%20Senzala.pdf >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

G1. **Primeira a ter cotas para negros, UnB também faz vestibular para indígenas.** Brasília. 11 de ago. 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2012/08/primeira-ter-cotas-para-negros-unb-tambem-faz-vestibular-para-indigenas.html> Acesso em: Acesso em: 31 de mar. 2021.

GOMES, Tiago de Melo. **Problemas no paraíso: a democracia racial brasileira frente à imigração afro-americana (1921).** 2012. Disponível em: < https://www.geledes.org.br/problemasparaiso-democracia-racial-brasileira-frente-imigracao-afro-americana-1921/ >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

GUARNIERI, Fernanda Vieira; MELO-SILVA, Lucy Leal. **Cotas Universitárias no Brasil: Análise de uma década de produção científica. Psicologia Escolar e Educacional**. v. 21, n. 2, p. 183- 193, São Paulo, mai/ago. 2017. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/pee/v21n2/2175-3539- pee-21-02-00183.pdf > Acesso em: 31 de mar. 2021.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; NEVES, Paulo Sérgio da Costa; SILVA, Paula Bacellar. **A implantação de cotas na universidade: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes**. Revista Brasileira de Educação, v. 19, n. 56, p. 141-163, 2014. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v19n56/v19n56a08.pdf >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

MUNANGA, Kabengele. **Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos.** REVISTA USP, n.68, p. 46-57, São Paulo, 2006. Disponível em: < http://www.revistas.usp.br/revusp/issue/view/1069 >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial **de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 1, p. 287-308, São Paulo, nov. 2006. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n1/a15v19n1.pdf > Acesso em: 31 de mar. 2021..

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: <**http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/749**>. Acesso em: 31 de mar. 2021.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **STF julga constitucional política de cotas na UnB.** Brasília: STF, 2012. Disponível em: < http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=346140 >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

UFPR. **Bancas de validação da UFPR são modelo para sistemas de cotas de outras universidades.** Disponível em: < https://www.ufpr.br/portalufpr/noticias/bancas-de-validacao-da-ufprsao-modelo-para-sistemas-de-cotas-de-outras-universidades/ >. Acesso em: 31 de mar. 2021.

UFSB. **Atas CPAf**. Disponível em: < https://ufsb.edu.br/prosis/cpaf/documentos-cpaf/atas-cpaf > Acesso em: 25 de mar.

2021.

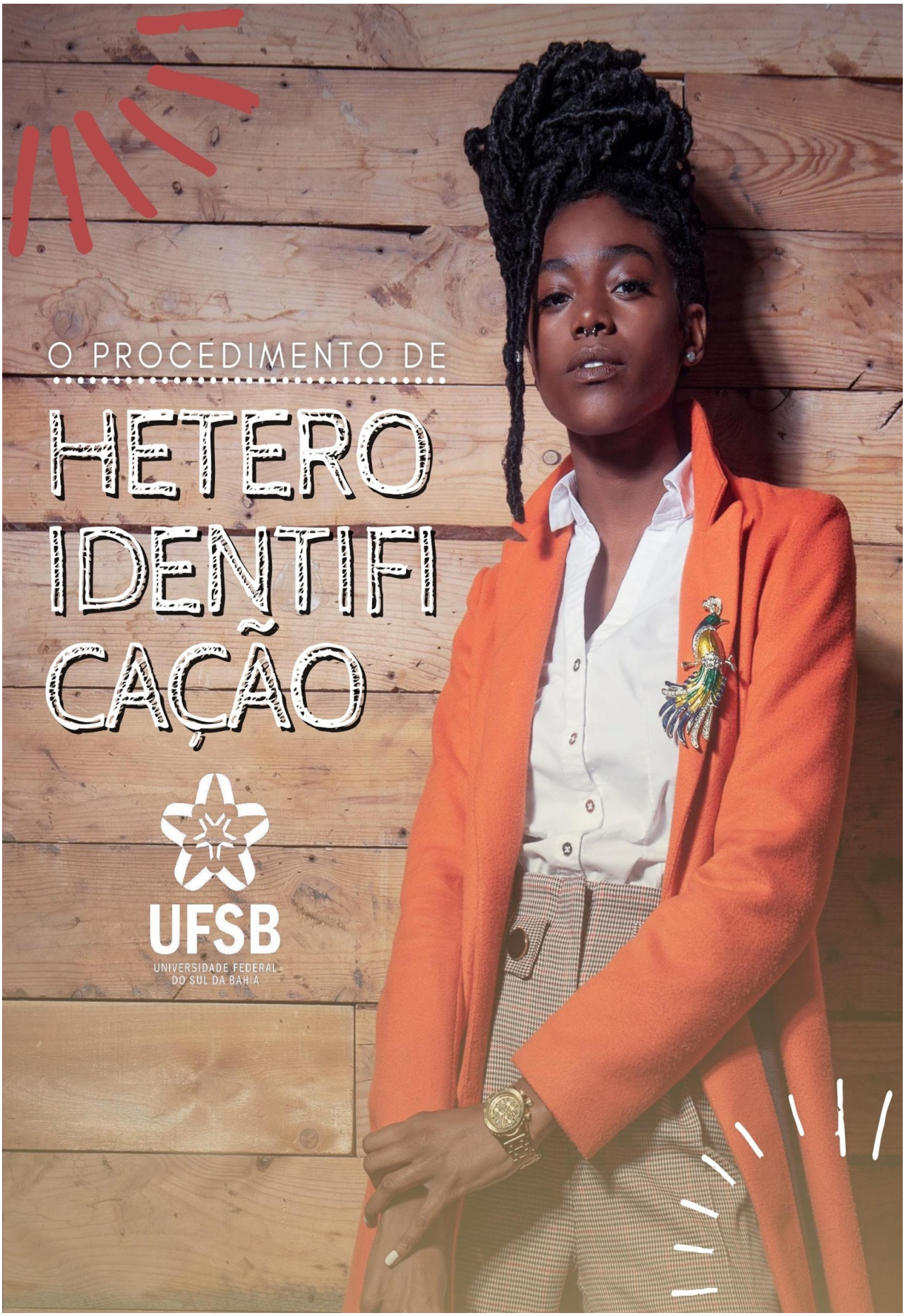
UFSB. **Resolução CONSUNI 03/2016**. Disponível em: < http://ufsb.edu.br/wp-content/uploads/2015/05/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-003-2016-Comissao-de-Politicas-Afirmativas-1.pdf > Acesso em: 25 de mar. 2021

VITORELLI, Edilson. **Implementação de cotas raciais em universidades e concursos públicos:** problemas procedimentais e técnicas para sua superação. RDA Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 275, p. 95 – 124, maio/ago 2017.

APÊNDICE D

CARTILHA OFICIAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFSB:
PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFSB[21]

21 Documento disponível em:
https://ufsb.edu.br/images/HETEROIDENTIFICAO_CARTILHA_FINAL_PDF_PARA_IMPRESSO_compressed_1_1.pdf


O PROCEDIMENTO DE
HETERO
IDENTIFI
CAÇÃO
UFSB
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA

O PROCEDIMENTO DE
HETERO
IDENTIFI
CAÇÃO
UFSB
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA

SUMÁRIO

- INTRODUÇÃO
  PÁGINA 3
- RACISMO DE MARCA
  PÁGINA 8
- O QUE SÃO FENÓTIPOS? E POR QUE SÃO TÃO IMPORTANTES?
  PÁGINA 13
- O QUE É HETEROIDENTIFICAÇÃO?
  PÁGINA 15
- HETEROIDENTIFICAÇÃO X AUTO DECLARAÇÃO
  PÁGINA 21
- PERGUNTAS FREQUENTES
  PÁGINA 25
- SAIBA MAIS
  PÁGINA 32
- REFERÊNCIAS E CRÉDITOS
  PÁGINA 33

INTRODUÇÃO

A UFSB desde o seu nascimento fez a opção de adotar amplamente políticas de Ações Afirmativas.

Gabriel Nascimento, Docente da UFSB

Instalada numa região com forte presença das populações negras e indígenas, a UFSB adotou em 2014 uma reserva de vagas de 55% nos Bacharelados Interdisciplinares (BI's) e de 85% nas Licenciaturas Interdisciplinares (LI's).

Em 2017, após intensos debates e mobilizações estudantis, a UFSB ampliou a reserva de vagas para 75% nos BI's e nos cursos de 2º ciclo, mantendo a reserva de 85% das vagas nas LI's.

Em 2018, percebendo a importância de garantir que as vagas reservadas fossem ocupadas pelas pessoas de direito, foi estabelecido a obrigatoriedade da Verificação da Autodeclaração apresentada no ato da matrícula, assim como a urgência na criação de mecanismos de averiguação das denúncias que se avolumavam da ocupação de vagas reservadas para pessoas negras, por pessoas não negras.

Desde então temos garantido em todos os processos seletivos para ingresso em cursos da UFSB a existência de uma Banca, aqui chamada de Comissão de Verificação (CV), responsável por receber todas/os as/os estudantes que ingressam em cursos da UFSB pelas Cotas L2, L6, L10 e L14.

QUAIS SÃO OS QUATRO TIPOS DE COTAS DA UFSB PARA PRETOS E PARDOS?

Rafael dos Prazeres, Docente da UFSB

L2

Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 (um vírgula cinco) salário-mínimo e que tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas brasileiras.

L6

Candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda familiar, tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas brasileiras.

L10

Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 (um vírgula cinco) salário-mínimo e que tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas brasileiras.

L14

Candidatos com deficiência autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda familiar, tenham cursado integralmente o Ensino Médio em escolas públicas brasileiras.

Fonte: https://sisu.ufes.br/reserva-de-vagas-cotas

As Comissões de Verificação ao receber cada um dos estudantes, em data e horário previamente divulgado, observam se as características fenotípicas da/o estudante naquele momento de ingresso na UFSB, são condizentes com as características das pessoas negras.

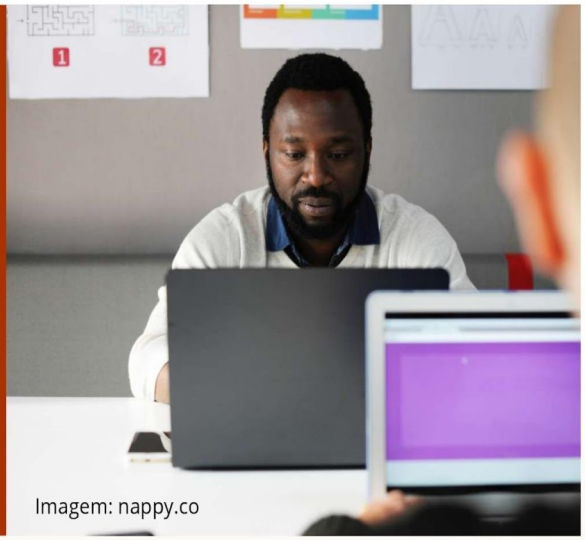


Imagem: nappy.co

Características estas que levam as pessoas racistas e as estruturas racistas no Brasil a produzir preconceito e discriminação contra as/os negras/os, ao longo de nossa história.

Este preconceito e discriminação, quase sempre acompanhado de violência, causaram enormes prejuízos as trajetórias, sobretudo educacionais, das pessoas negras. E é, em razão da necessidade de reparar estes prejuízos, que as Ações Afirmativas foram adotadas com destaque para a Lei 12.711/2012.

RACISMO DE MARCA

Antes de tratarmos do assunto Heteroidentificação, precisamos compreender o que é o racismo de marca e qual sua diferença em relação ao racismo de origem. Segundo Oracy Nogueira, sociólogo que trouxe importante contribuição ao estudo das relações étnico-raciais no Brasil, o preconceito racial no Brasil é o de marca se apresentando de modo distinto da forma como o racismo se apresenta nos Estados Unidos, que é entendido como o de origem.

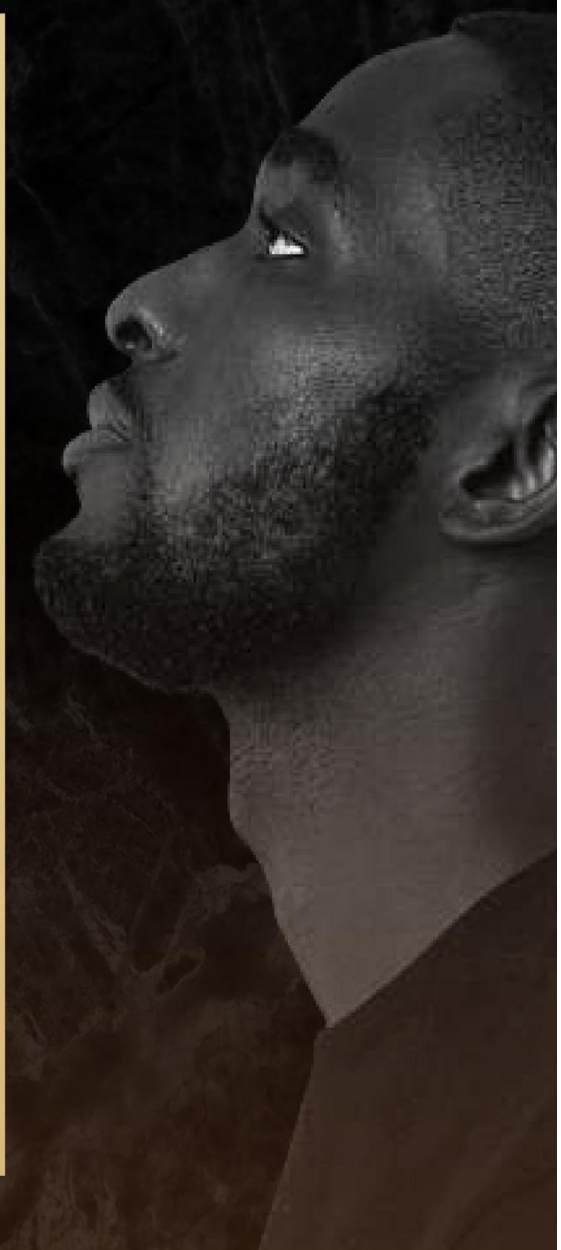


Imagem: nappy.co

9 O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

O QUE É?

O racismo de marca é manifesto contra pessoas que apresentam características físicas visíveis (fenótipos) da população que é discriminada, enquanto o racismo de origem é manifesto contra pessoas que apresentam descendência da população discriminada, não importando para tal que a pessoa apresente características fenotípicas, bastando para os racistas o desvendamento de sua ancestralidade (genótipo) para submetê-los ao preconceito e a discriminação.

Imagem: canva.com

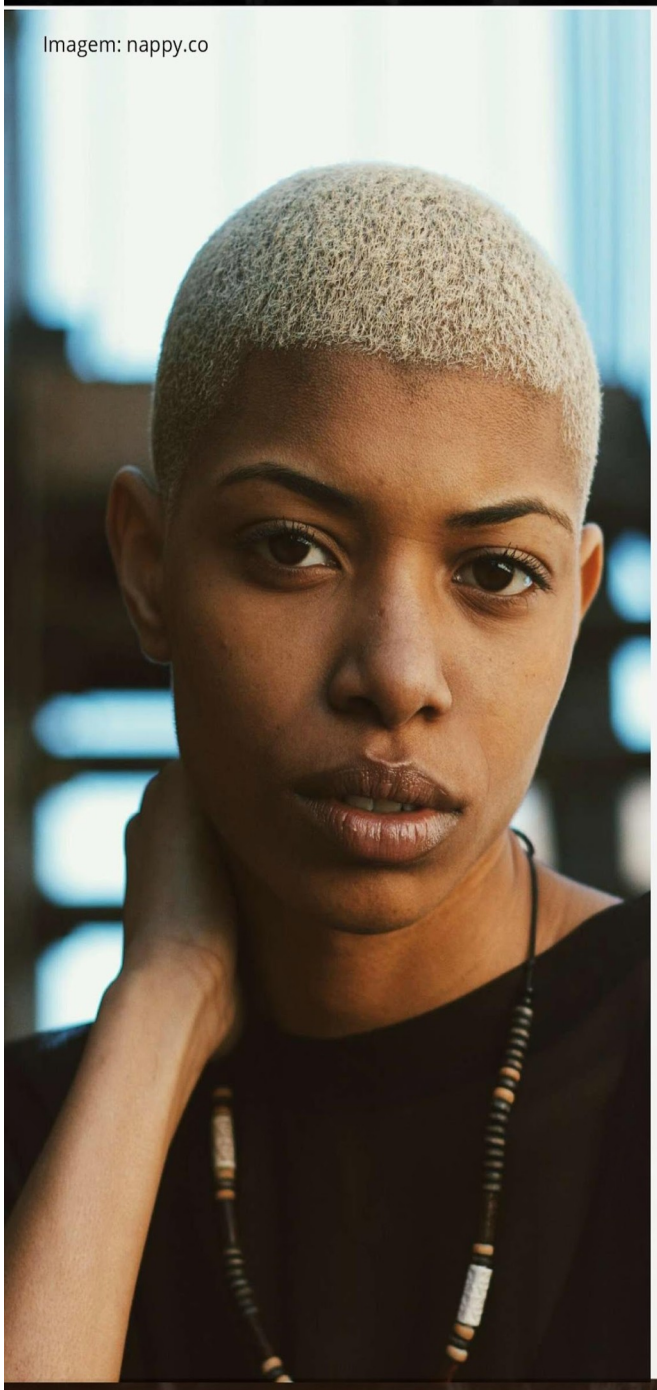


Imagem: nappy.co

Como no Brasil a miscigenação é fenômeno muito presente, ao longo de nossa história, o critério usado para a discriminação em nosso país não poderia ocorrer por origem, pois deste modo, a ampla maioria das pessoas nascidas no Brasil seriam negras, por possuírem alguma ancestralidade com os africanos.

IMPORTANTE

Conforme discute Kabengele Munanga, grande pensador da atualidade neste tema, em seu livro "Rediscutindo a mestiçagem no Brasil" o racismo "à brasileira" é produto de um projeto nacional encampado no fim do século XIX e meados do século XX pela elite nacional da época com intuito de impor a hierarquia racial, criar uma ideologia nacionalista sem obter as consequências trazidas por outras nações como:

Estados Unidos e África do Sul com suas ideologias segregacionistas. A ideia era extinguir a população negra através da miscigenação em até três séculos.

Portanto, conforme elucida Lívia Vaz, Promotora de Justiça do Ministério Público da Bahia:

"...Nesses contextos sociorraciais, é usual que a discriminação racial se intensifique na medida em que as características fenotípicas do indivíduo se afastem daquelas consideradas típicas do grupo dominante. Efetivamente, há diferenciações baseadas na pigmentação da cor da pele – combinada com os traços faciais e textura dos cabelos –, numa espécie de escala ascendente de tons, na qual os indivíduos de pele mais escura figuram na base da pirâmide sociorracial, em contraposição àqueles que possuem a pele mais clara..."

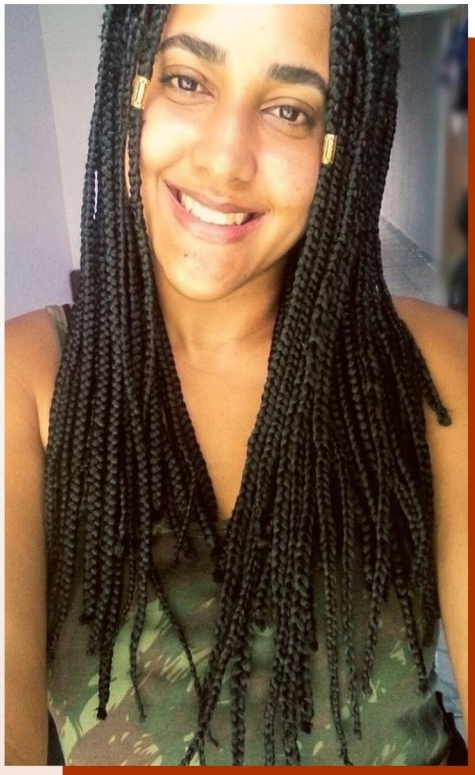
(Dias e Tavares, 2018).

13
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Rafael dos Prazeres, Docente da UFSB
O que são
FENÓTIPOS?
E POR QUE SÃO
TÃO IMPORTANTES?
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

OS FENÓTIPOS SÃO AS MANIFESTAÇÕES VISÍVEIS DE UM GENÓTIPO (COMPOSIÇÃO GENÉTICA).

as características fenotípicas são aquelas que podem ser observadas (visualmente). Assim, percebendo que no Brasil o racismo é de marca (fenótipo), a ancestralidade, a descendência (genótipo) da pessoa não se apresenta como a razão primeira para a violência racista.

Desta maneira, para que possamos usufruir dos direitos conquistados pela população negra, de reparação histórica dos prejuízos a que foram (e são cotidianamente) submetidos, devemos não apenas ter descendência negra, mas também carregarmos marcadores fenotípicos desta origem.



Modelo: Nicole Silva

15
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Modelo: Roziene Lima
O QUE É
HETERO
IDENTIFICAÇÃO?
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

16 O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Entendendo o racismo de marca operado no Brasil e percebendo que quem carrega as características fenotípicas da população negra é alvo do racismo, podemos compreender a razão de ter políticas afirmativas e para quem elas se direcionam.

Imagem: freepik.com

As políticas de ações afirmativas devem assim, contemplar os indivíduos que são vítimas do racismo que está estruturado no Brasil. E para garantir que os ocupantes das vagas de cotas raciais em concursos ou ingressos em universidades públicas sejam pessoas negras (pretas e pardas), foi necessário a criação do procedimento de heteroidentificação, garantindo a efetividade da Lei 12.711/2012 e combatendo as fraudes, sejam elas intencionais ou não.

O procedimento de **heteroidentificação** é um instrumento de garantia do direito às cotas raciais para candidatas/os autodeclaradas/os pretas/os ou pardas/os.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

O QUE SIGNIFICA?

O termo heteroidentificação é a junção da palavra **hétero** = outro e **identificação**, ou seja, identificação pelo outro ou pelos outros. Assim, este procedimento é o processo em que outras pessoas (devidamente capacitadas para a tarefa e conhecedoras das formas como racismo ocorre no Brasil) confirmarão ou não se a/o candidata/o é identificada como pertencente ao grupo étnico em que se autodeclarou.

imagem: canva.com

TOME NOTA

O parecer de ministro do STF Ricardo Lewandowsky no julgamento da ADPF 186 já considerava a heteroidentificação desde 2012 quando aduz que: "...Tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem, o tanto quanto possível, os critérios acima explicitados e jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos, são, a meu ver, plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional..." (STF, 2012).

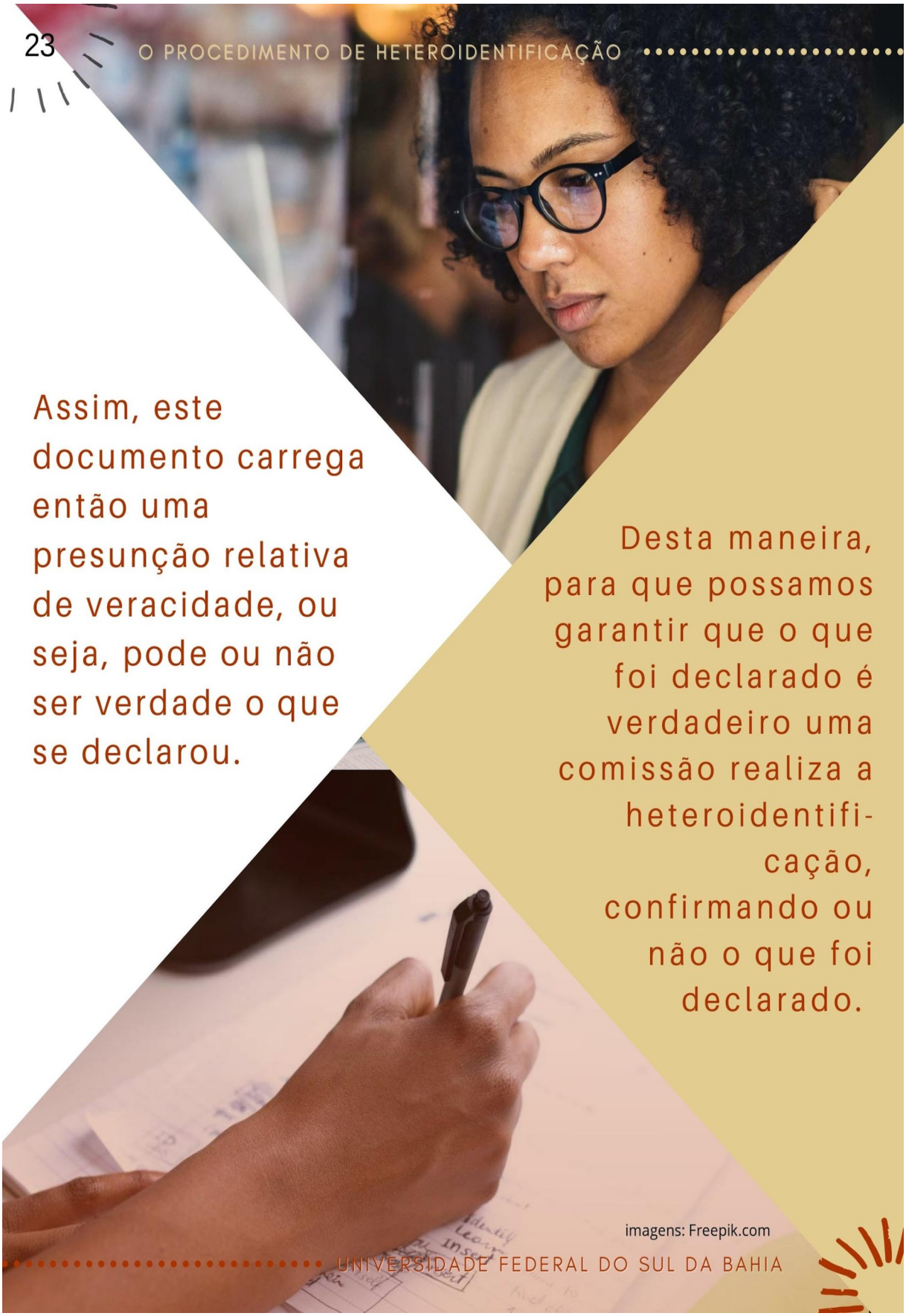
QUAIS CRITÉRIOS SÃO UTILIZADOS PARA HETERO IDENTIFICAR?

A Comissão de Verificação constituída para realizar o procedimento de heteroidentificação utiliza exclusivamente os critérios fenotípicos (cor da pele, textura do cabelo e traços faciais) para confirmar ou não o pertencimento étnico para ingressar nas cotas.

Imagem: canva.com

21
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Imagem: nappy.co
HETERO
IDENTIFICAÇÃO
X
AUTO
DECLARAÇÃO
PRESUNÇÃO RELATIVA
DE VERACIDADE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

Conforme explicita bem o Desembargador do Tribunal Regional Federal (TRF-4), Roger Raupp, o procedimento de heteroidentificação não é um processo que anula a autodeclaração. Entendendo que a autodeclaração é uma faculdade de qualquer indivíduo e garantindo o direito constitucional de liberdade de expressão qualquer pessoa pode se autodeclarar como bem entender. Ocorre que esta autodeclaração não é um documento que carregue em si presunção absoluta de veracidade, ou seja, não é porque a pessoa tem liberdade de se autodeclarar como bem entender que isso signifique que é verdade.

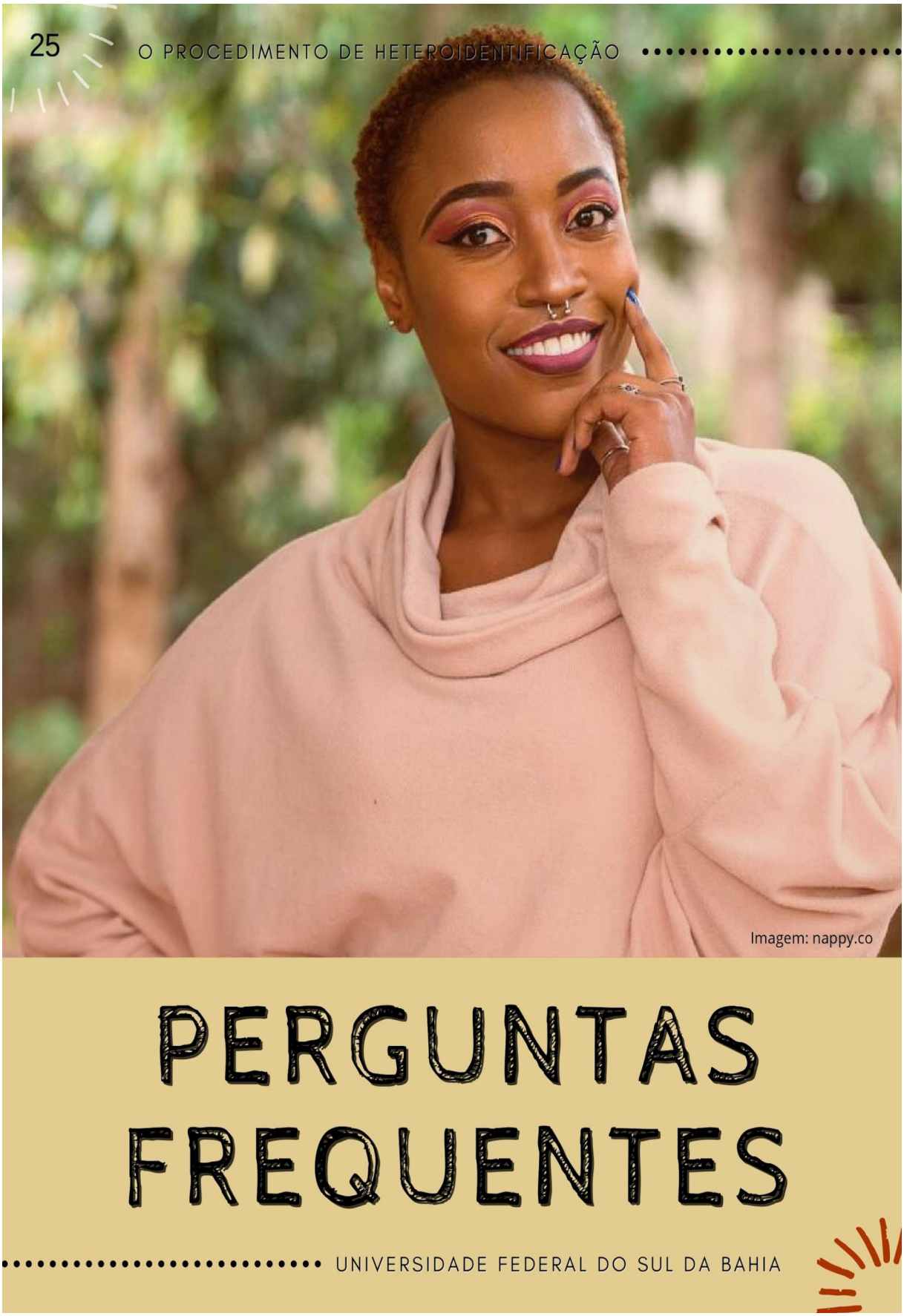

23
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Assim, este documento carrega então uma presunção relativa de veracidade, ou seja, pode ou não ser verdade o que se declarou.
Desta maneira, para que possamos garantir que o que foi declarado é verdadeiro uma comissão realiza a heteroidentifi-cação, confirmando ou não o que foi declarado.
imagens: Freepik.com
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

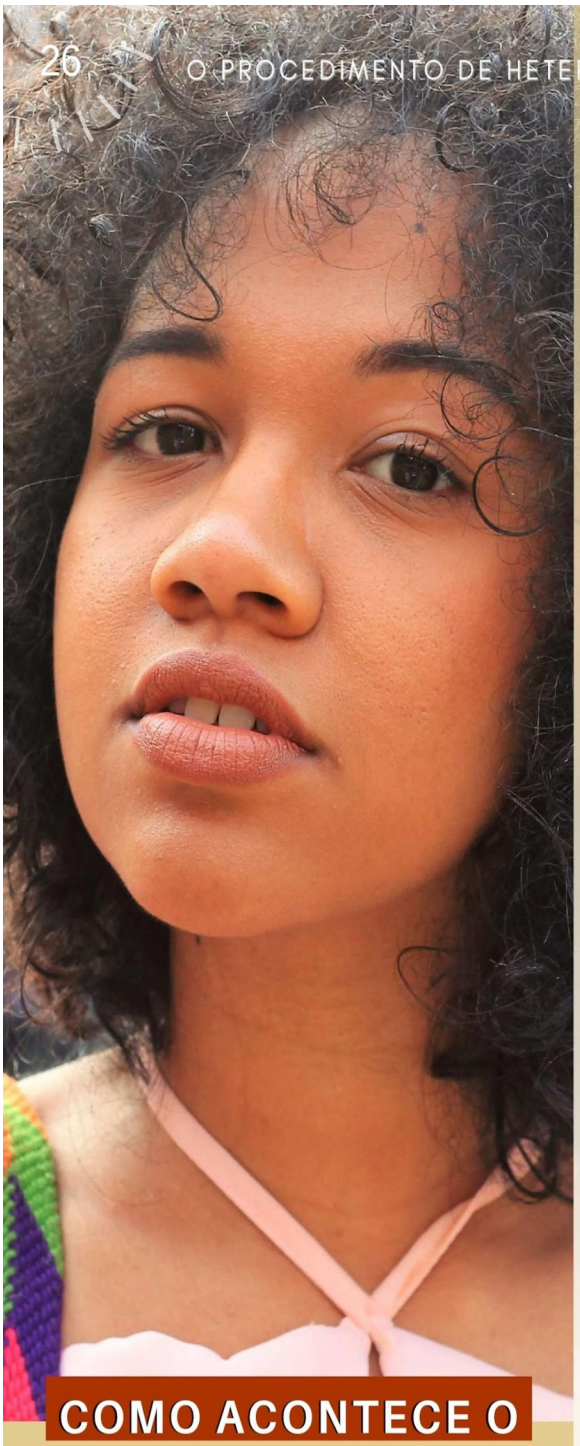
POR QUE A AUTO-DECLARAÇÃO É IMPORTANTE?

Imagem: canva.com

Quando falamos que a heteroidentificação não anula a autodeclaração estamos nos referindo ao fato de que este documento (autodeclaração) é de suma importância para que a pessoa possa ingressar na seleção através das cotas.

Não há outra forma da pessoa se candidatar às cotas se não for através da autodeclaração. Entretanto, este documento está passível de análise para a garantia de sua veracidade e esta análise é a heteroidentificação.

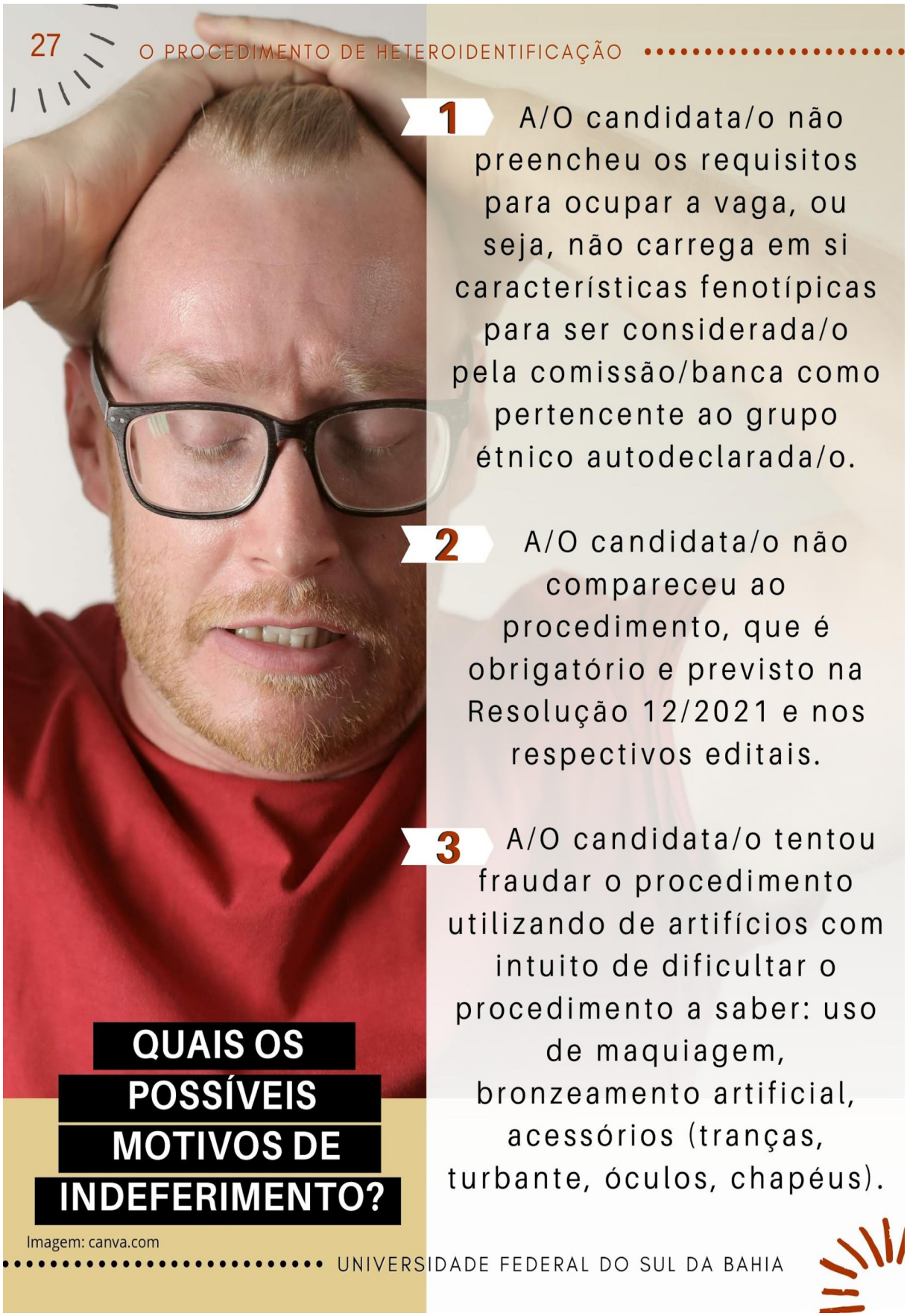

25
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Imagem: nappy.co
PERGUNTAS FREQUENTES
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA



COMO ACONTECE O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTICAÇÃO NA UFSB?

imagem nappy.co

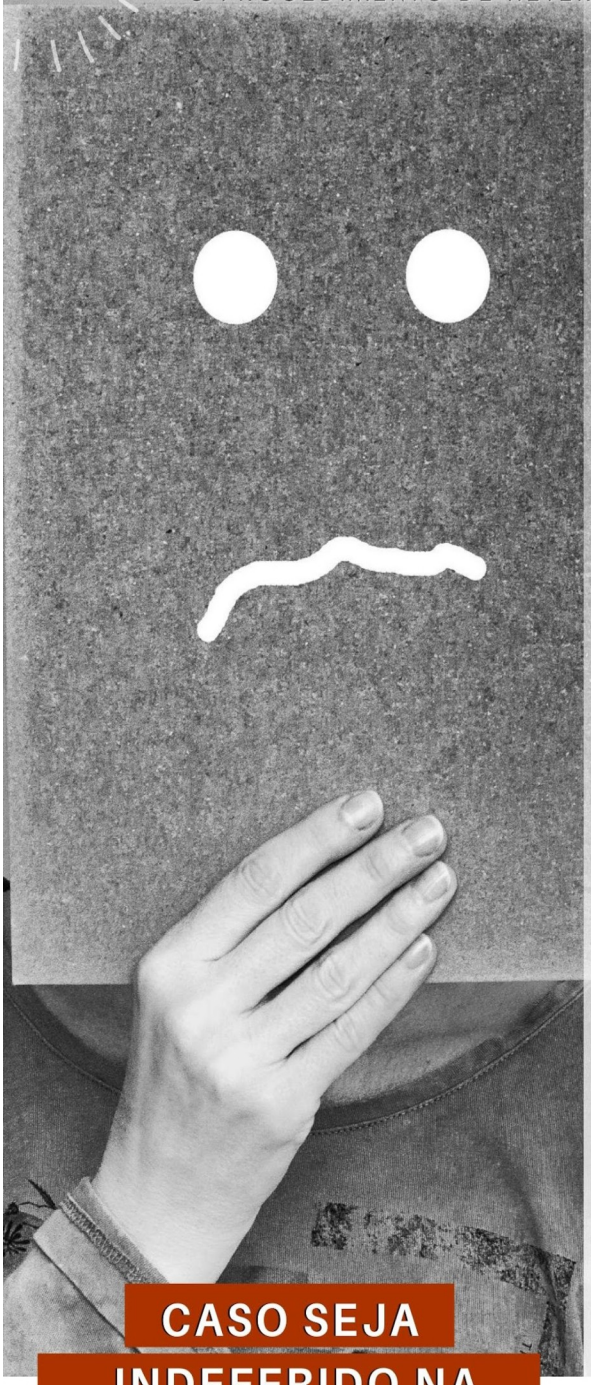
Após a convocação de todos os estudantes aprovados para as vagas das categorias L2, L6, L10 e L14, publicada junto ao respectivo edital, o estudante deverá obrigatoriamente comparecer no local e horário definido. Nesta sala, o estudante, individualmente, e convidado a apresentar o formulário de autodeclaração e a registrar numa gravação em vídeo o seu nome completo e como ele se autodeclara (Indígena, Pardo ou Preto). Após este procedimento o candidato pode se retirar da sala e aguardar o resultado em publicação feita junto ao edital no site da universidade.


27
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
1 A/O candidata/o não preencheu os requisitos para ocupar a vaga, ou seja, não carrega em si características fenotípicas para ser considerada/o pela comissão/banca como pertencente ao grupo étnico autodeclarada/o.
2 A/O candidata/o não compareceu ao procedimento, que é obrigatório e previsto na Resolução 12/2021 e nos respectivos editais.
3 A/O candidata/o tentou fraudar o procedimento utilizando de artifícios com intuito de dificultar o procedimento a saber: uso de maquiagem, bronzeamento artificial, acessórios (tranças, turbante, óculos, chapéus).
QUAIS OS POSSÍVEIS MOTIVOS DE INDEFERIMENTO?
Imagem: canva.com
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

QUEM É CONSIDERADA/O PARDA/O?

As pessoas consideradas pardas para ocupar a vagas por cotas são aquelas que carregam em si características fenotípicas predominantemente negras. Ocorre que por ser uma pessoa parda esta pessoa não carregará todas as características fenotípicas, mas deve, assim, ter maioria de suas características fenotípicas que afirmem seu pertencimento à população negra ou uma característica que é inegavelmente a mais relevante, cor da pele. No Brasil, o termo pardo carrega uma gama de polêmicas, mas a que mais gera confusão é entender que pardo é uma espécie dentro do gênero mestiço. Em outras palavras, temos várias mestiçagens no Brasil entre diferentes origens étnico-raciais. Um exemplo é: uma pessoa que seja descendente de pessoas de origem europeias e indígenas é uma pessoa mestiça, mas não parda, pois o pardo que é entendido para ocupação das vagas são aquelas que apresentem características fenotípicas da população negra. Ou seja, o pardo é o mestiço negro.

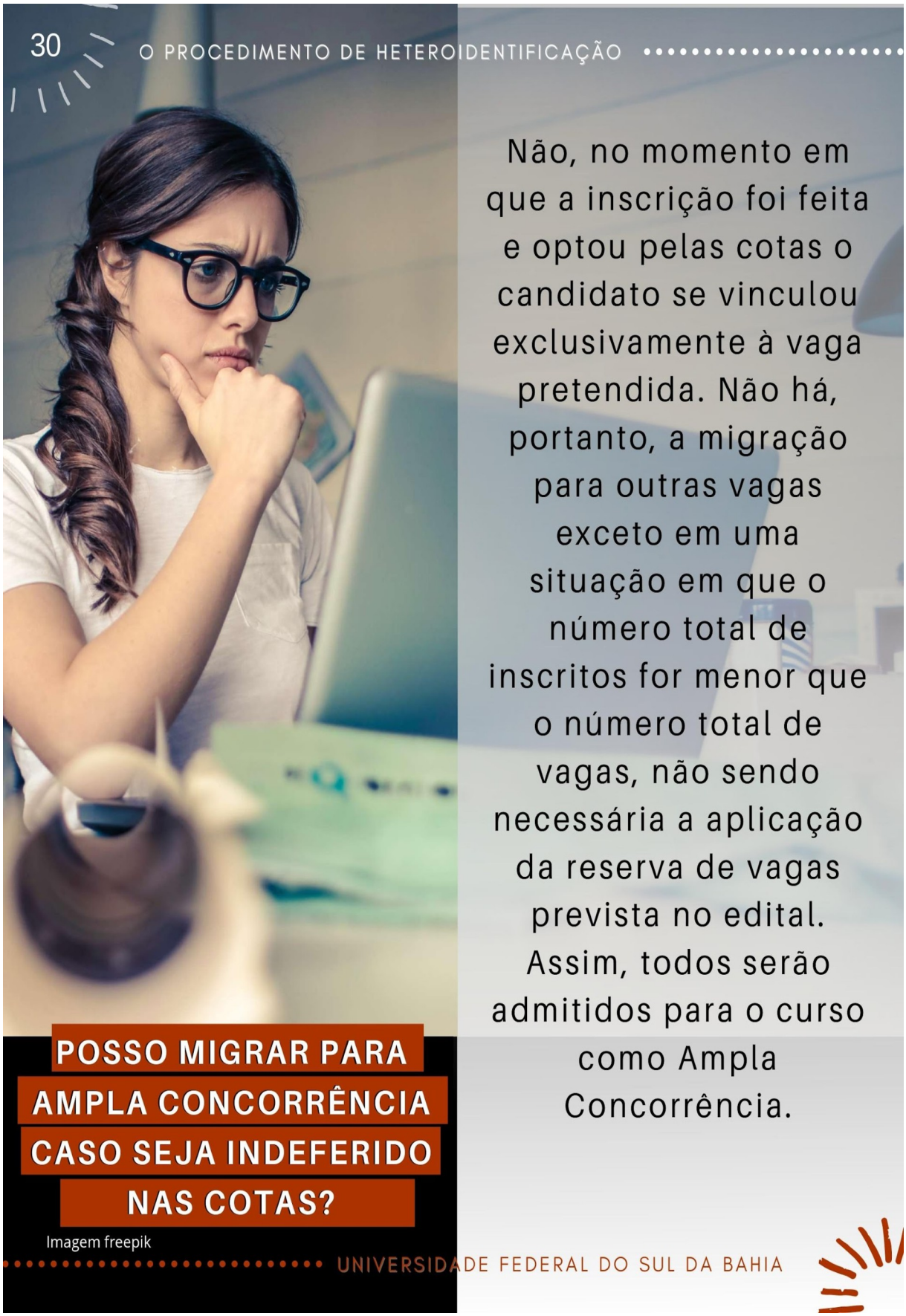
Imagem nappy.co



CASO SEJA INDEFERIDO NA HETEROIDENTIFICAÇÃO EU PERCO A VAGA?

Imagem canva.com

Sim, havendo a heteroidentificação e a banca tendo indeferido a sua autodeclaração após o procedimento, é encaminhado ao setor responsável a solicitação de cancelamento do ato de admissão (matrícula) na instituição. É garantido a todos os candidatos indeferidos o direito de pedir recurso a decisão, solicitando que haja uma nova análise feita por outra Comissão (Recursal). Nesta nova análise uma segunda banca será composta por membros diferentes que farão análise do vídeo gravado na primeira heteroidentificação. Esta segunda banca poderá acompanhar a primeira banca ou mudar a decisão. Caso a segunda banca confirme o indeferimento o candidato perde a vaga.


30
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Não, no momento em que a inscrição foi feita e optou pelas cotas o candidato se vinculou exclusivamente à vaga pretendida. Não há, portanto, a migração para outras vagas exceto em uma situação em que o número total de inscritos for menor que o número total de vagas, não sendo necessária a aplicação da reserva de vagas prevista no edital. Assim, todos serão admitidos para o curso como Ampla Concorrência.
POSSO MIGRAR PARA AMPLA CONCORRÊNCIA CASO SEJA INDEFERIDO NAS COTAS?
Imagem freepik
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

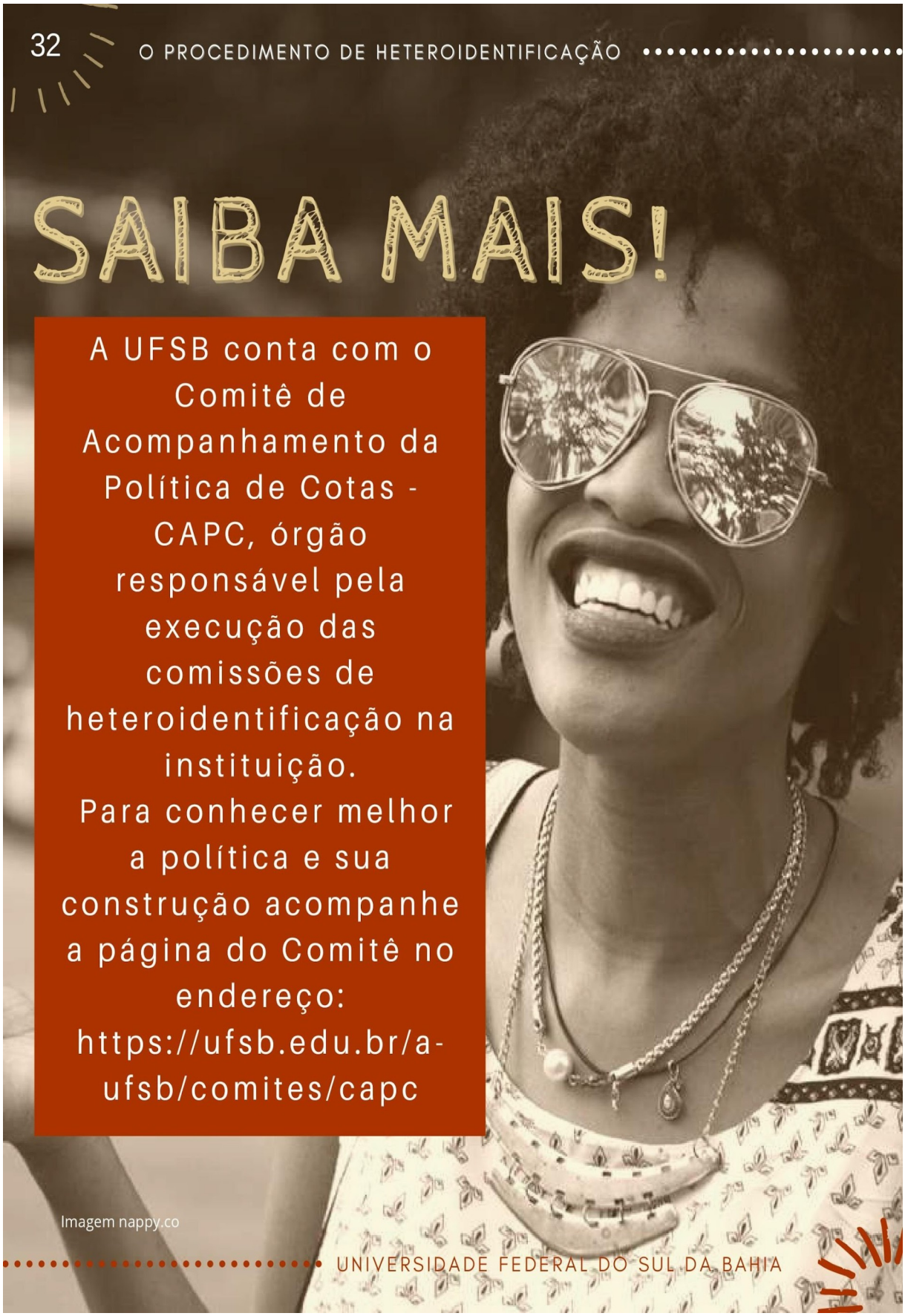
31

O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

É POSSÍVEL MESMO DEPOIS DE DEFERIDO EM UMA BANCA PERDER MINHA VAGA?

Imagem nappy.co

Sim, o procedimento de heteroidentificação está sujeito a reanálise em caso de denúncia. Sendo admitida a denúncia uma Comissão de Averiguação fará uma investigação, na qual a/o denunciada/o poderá apresentar sua ampla defesa e o direito ao contraditório. Caso esta segunda análise verifique que houve falha na banca de heteroidentificação (entre outras razões) no ingresso a pessoa poderá perder sua vaga.


32
O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
SAIBA MAIS!
A UFSB conta com o Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas - CAPC, órgão responsável pela execução das comissões de heteroidentificação na instituição.
Para conhecer melhor a política e sua construção acompanhe a página do Comitê no endereço: https://ufsb.edu.br/a-ufsb/comites/capc
Imagem nappy.co
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

REFERÊNCIAS

DIAS, Gleidson Renato Martins; JUNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares. Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 1, p. 287-308, São Paulo, nov. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n1/a15v19n1.pdf

FEDERAL, Supremo Tribunal. STF julga constitucional política de cotas na UnB. Brasília: STF, 2012. Disponível em: http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=346140

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria nº 04, de 6 de abril de 2018. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/Min_Div/MPOG_PortNorm_04_18.html

BRASIL. Lei 12711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/lei_12711_29_08_2012.pdf

MUNANGA, Kabengele. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil : identidade nacional versus identidade negra. Editora Vozes, Petrópolis-RJ, 1999.

CRÉDITOS

MODELOS:
Gabriel Nascimento dos Santos
Rafael Alexandre Gomes dos Prazeres
Roziene Lima da Hora Silva
Nicole Silva dos Santos

IMAGENS:
canva.com
nappy.co
freepik.com

DESING GRÁFICO:
Carolina Santos da Silva

REVISÃO ORTOGRÁFICA:
Elisângela Silva

Obra baseada na Cartilha "O processo de heteroidentificação" do Instituto Federal do Ceará - Campus de Quixadá. Disponível em: https://ifce.edu.br/quixada/arquivos/CARTILHAheteroidentificao.pdf

OBRA

Neymar Ricardo Santos da Silva
AUTOR

Sandro Augusto Silva Ferreira
CO-AUTOR

UFSB
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA
Imagem nappy.co