

FILOMENA MARIA AVELINA BOMFIM

HETEROIDENTIFICAÇÃO

&

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS



FILOMENA MARIA AVELINA BOMFIM

HETEROIDENTIFICAÇÃO

&

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS



Atena
Editora
Ano 2025

2025 by Atena Editora

Copyright © 2025 Atena Editora

Copyright do texto © 2025, o autor

Copyright da edição © 2025, Atena Editora

Os direitos desta edição foram cedidos à Atena Editora pelo autor.

Open access publication by Atena Editora

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira Scheffer

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Yago Raphael Massuqueto Rocha



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

A Atena Editora mantém um compromisso firme com a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, assegurando que os padrões éticos e acadêmicos sejam rigorosamente cumpridos. Adota políticas para prevenir e combater práticas como plágio, manipulação ou falsificação de dados e resultados, bem como quaisquer interferências indevidas de interesses financeiros ou institucionais.

Qualquer suspeita de má conduta científica é tratada com máxima seriedade e será investigada de acordo com os mais elevados padrões de rigor acadêmico, transparência e ética.

O conteúdo da obra e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade, são de responsabilidade exclusiva do autor, não representando necessariamente a posição oficial da Atena Editora. O download, compartilhamento, adaptação e reutilização desta obra são permitidos para quaisquer fins, desde que seja atribuída a devida autoria e referência à editora, conforme os termos da Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Os trabalhos nacionais foram submetidos à avaliação cega por pares, realizada pelos membros do Conselho Editorial da editora, enquanto os internacionais passaram por avaliação de pareceristas externos. Todos foram aprovados para publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

HETEROIDENTIFICAÇÃO & DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS

| Autores:

Filomena Maria Avelina Bomfim

| Revisão:

A autora

| Diagramação:

Nataly Evilin Gayde

| Capa:

Yago Raphael Massuqueto Rocha

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B695 Bomfim, Filomena Maria Avelina
Heteroidentificação & desenvolvimento sustentável nas
universidades públicas brasileiras / Filomena Maria
Avelina Bomfim. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2025.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-3651-5

DOL: <https://doi.org/10.22533/at.ed.515250309>

1. Universidades públicas. I. Bomfim, Filomena
Maria Avelina. II. Título.

CDD 378.05

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

☎ +55 (42) 3323-5493

☎ +55 (42) 99955-2866

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

CONSELHO EDITORIAL

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Ariadna Faria Vieira – Universidade Estadual do Piauí
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Cirênio de Almeida Barbosa – Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. Cláudio José de Souza – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Fabrício Moraes de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Glécilla Colombelli de Souza Nunes – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof. Dr. Joachin de Melo Azevedo Sobrinho Neto – Universidade de Pernambuco
Prof. Dr. João Paulo Roberti Junior – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Juliana Abonizio – Universidade Federal de Mato Grosso
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Prof. Dr. Sérgio Nunes de Jesus – Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Autorizo a reprodução e a divulgação deste trabalho, por qualquer meio tradicional ou eletrônico, para fins de estudo ou pesquisa, desde que fonte e autoria sejam citadas.

AGRADECIMENTOS

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a todas as Hierarquias de Luz que me ensinaram o valor da gratidão por tudo e por todos, considerando que as vivências experimentadas constituem sempre oportunidade de crescimento interior, a despeito das aparentes adversidades! Agradeço pela força física e espiritual, pela Saúde e pelo Entusiasmo que nunca deixou nem deixará de povoar minha caminhada!

Agradeço aos meus pais, que, das paragens de luz em que circulam, acompanham com fé inabalável os esforços envidados, em busca da construção de um mundo mais justo, mais inclusivo, mais diverso, em que a cidadania deixe de ser um conceito abstrato para fazer parte das reivindicações de todos os brasileiros, de todas as classes, de todos os credos, de todas as raças!

Gostaria de agradecer à UFSJ a oportunidade de desenvolver a presente investigação científica, bem como a confiança em mim depositada, na certeza de que o trabalho realizado estaria à altura da instituição que me apoia, repercutindo nos cursos em que atuo, nas pesquisas propostas e, principalmente, na criação de uma instância que seja voltada às reflexões, aos processos e às políticas dedicadas a diversidade, inclusão e permanência/pertencimento, em circulação no âmbito dessa universidade.

Agradeço também à USP por ter acolhido minha luta pela diversidade, oferecendo-me uma estrutura comprometida com esforços direcionados à construção de uma sociedade mais inclusiva, à possibilidade de transformação social por meio de uma aspiração antirracista, a partir da elevação do número de docentes e discentes não brancos.

Não tenho palavras para agradecer à minha supervisora — Profa. Dra. Gislene Aparecida dos Santos — que compartilhou comigo momentos de produção criativa baseados na independência e no protagonismo, fruto de uma trajetória construída na competência, na dor, na experiência e na persistência, a despeito de todas as dificuldades profissionais e pessoais que lhe afligiam.

Agradeço aos/às companheiros(as) do Grupo de Estudos das Políticas Públicas para a Inclusão Social (GEPPIS) — coordenado pela Profa. Gislene Santos — que vibraram silenciosamente pelo meu sucesso, confortando-me nos momentos difíceis e celebrando as vitórias de cada dia, por mínimas que fossem, cômicos de que elas me davam força para seguir em frente em meio ao cansaço dos inúmeros desafios.

GRATIDÃO & LUZ sempre!

PREFÁCIO

PREFÁCIO

A tese da professora Filomena Maria Avelina Bomfim discorre sobre um dos temas mais debatidos do século 21: as cotas raciais. Elas, que representam uma modalidade de política de ação afirmativa, são medidas adotadas pelo poder público ou pela iniciativa privada, com o objetivo de corrigir desigualdades históricas ou presentes produzidas por processos excludentes, tais como o racismo, o sexismo, o capacitismo, a lgbtphobia, a xenofobia, entre outros.

As primeiras iniciativas de ações afirmativas ao redor do mundo foram inauguradas e desenvolvidas na Índia e nos Estados Unidos, focalizando os intocáveis (dalits) e os afro-americanos, respectivamente. Esses segmentos étnicos eram os alvos da discriminação e do preconceito naqueles contextos. Foi, no entanto, a partir da Conferência de Durban, ocorrida na África do Sul, no ano de 2001, que as ações afirmativas ganharam maior relevância no espaço público. A participação do Brasil nesse evento foi destacada e tornou-se um marco na luta pelo combate ao racismo e na promoção da igualdade racial. A condição de país signatário da Declaração emanada no evento fez com que seu texto fosse incorporado à Constituição Federal, trazendo o embasamento necessário à sua aplicação.

Entretanto, no nosso caso, as ações afirmativas foram pautadas e inseridas na agenda pública por força das mobilizações empreendidas pelo Movimento Social Negro muito antes de Durban. Representa a concretização disso o Projeto de Lei nº 1.332/1983, apresentado pelo ativista e então deputado federal Abdias Nascimento, que dispunha “sobre ação compensatória, visando à implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira” (Brasil, 1983).

A tese da professora Filomena focaliza a heteroidentificação como mecanismo de controle ao acesso às vagas reservadas para negros (pretos e pardos) nos cursos de graduação em universidades públicas. A heteroidentificação é um dos métodos de identificação étnico-racial adotados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Método este que reflete o ponto de vista de terceiros em relação ao pertencimento étnico-racial de uma determinada pessoa. Aplicado às cotas raciais, objetiva validar ou não a autodeclaração prestada pelo candidato ao certame.

PREFÁCIO

PREFÁCIO

Entre outros aspectos, a perspectiva de análise empreendida pela autora se fundamenta na principiologia contemporânea dos direitos humanos, assentada nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Neste sentido, o trabalho converge com as reflexões da professora Flávia Piovezan, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), segundo as quais as ações afirmativas devem ser consideradas no bojo da “concepção [...] de direitos humanos, introduzida pela Declaração Universal de 1948, com ênfase na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos” (Piovezan, 2005, p. 43). A análise e a reflexão das ações afirmativas na perspectiva dos direitos humanos foram importantes argumentos mobilizados por seus defensores no limiar do século, visando ao convencimento amplo para sua incorporação na agenda pública brasileira.

Conforme já mencionado, no trabalho em tela, a autora analisa a heteroidentificação e o desenvolvimento sustentável nas universidades públicas brasileiras. Considero a introdução deste procedimento, na execução das cotas raciais, como sendo uma das etapas de desenvolvimento das ações afirmativas no Brasil. Diante disso, preliminarmente, julgo necessário refletir sobre as ações afirmativas para negros, a partir da sua gênese no contexto brasileiro, lembrando que, na sua origem no Brasil, elas foram adotadas visando ao acesso à educação, ao emprego público e aos meios de comunicação.

Nesse sentido, o resgate histórico das ações afirmativas no Brasil pode ser organizado em fases ou etapas, que começam com as primeiras reivindicações da sua adoção por parte dos movimentos sociais negros. Caracterizo como primeira fase tais reivindicações até o momento em que surgem as primeiras iniciativas, que, em 2012, chamei de pioneiras. No artigo *Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas*, situo a segunda fase, que é marcada pela aprovação das ações afirmativas pioneiras em universidades públicas, registradas no Rio de Janeiro, na Bahia e no Distrito Federal (Santos, 2012). Trata-se dos casos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), da Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF), da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e da Universidade de Brasília (UnB). Identifico como terceira fase a profusão de iniciativas voluntárias ou compulsórias adotadas entre os anos de

PREFÁCIO

PREFÁCIO

2005 e 2012, quando ocorreu a aprovação da Lei nº 12.711/2012, popularmente conhecida por Lei de Cotas. Inaugura-se aí a quarta fase, que foi marcada pela universalização das ações afirmativas, com foco em múltiplos sujeitos de direito, nas instituições federais de ensino superior e técnicas de nível médio, vinculadas ao Ministério da Educação (MEC).

Nessa periodização, a quinta fase representa o período compreendido entre 2013 e 2018, quando a maioria das instituições federais, subordinadas à Lei de Cotas, executou a reserva de vagas para negros, sem a adoção da heteroidentificação. Resultado disso foi o desvirtuamento da finalidade da política pública, posto que várias pessoas não negras ocuparam tais vagas. Isso gerou muita indignação, denúncias e protestos, conforme retratei no artigo *As cotas raciais no país do futebol, onde muitos pardos são “gatos”* (Santos, 2020a). Além disso, provocou, nas universidades, um enorme desconforto administrativo face à obrigação de apurar as denúncias recebidas e dar consequência aos seus resultados, de acordo com o que tratei na obra *Gestão universitária e a Lei de Cotas* (Santos, 2020b).

A tese da professora Filomena se insere exatamente naquela que chamo de sexta fase das ações afirmativas, qual seja, o momento em que a heteroidentificação se impõe como um instrumento de controle social necessário, visando à garantia da higidez na execução da reserva de vagas para negros (pretos e pardos) no acesso aos cursos das instituições federais. A sua premência não se limitou à rede federal, o que comprova a pesquisa realizada que focalizou também a Universidade de São Paulo (USP) e UERJ, na amostra investigada.

Por óbvio, as ações afirmativas não serão capazes de compensar, tampouco de reparar os danos decorrentes do processo de escravização, do racismo e do preconceito racial no Brasil, mas, sem dúvidas, representam uma medida paliativa na perspectiva da promoção da igualdade racial. De tal sorte, assistir inerte à execução de uma política pública de ação afirmativa para negros (pretos e pardos) sendo usurpada pela ocupação de vagas por quem a ela não faz jus representa contribuir para retardar ainda mais uma reparação quase que impossível. Com as ações afirmativas, almeja-se, minimamente, iniciar o processo de ruptura com uma lógica de *apartheid* negro silencioso, que opera de forma invisível, fazendo com que o segmento discriminado esteja sub-representado nos espaços de prestígio e

PREFÁCIO

PREFÁCIO

poder da sociedade brasileira. O preconceito de marca que se desenvolve no Brasil, associado ao mito da democracia racial, promove uma segregação peculiar, fazendo com que as pessoas negras sejam interdidas do acesso a determinadas posições, sem, no entanto, haver uma vedação explícita.

Dito isso, o objeto de reflexão deste trabalho de tese da professora Filomena, que são as comissões de heteroidentificação, guarda consigo uma grande relevância. Agrega importância sua abordagem na perspectiva dos direitos humanos. O trabalho revisita os fundamentos que contribuíram para a recepção das ações afirmativas no Brasil, sendo a heteroidentificação um instrumento necessário à execução hígida das políticas de promoção da igualdade racial e das ações afirmativas para a população negra, garantindo a destinação adequada do direito ao público ao qual a política pública foi projetada.

Considerando esse cenário, provooco o leitor desta tese a compreendê-la na sua relevância em relação à fase que atravessamos, na perspectiva de consolidação desta importante política de ação afirmativa. O que o breve histórico das ações afirmativas no Brasil revela é que, durante toda a sua trajetória, sempre necessitou confrontar as estratégias resistentes do racismo à brasileira que insiste em sonégá-las.

Nesta obra, você vai encontrar uma qualificada pesquisa que analisou as comissões de heteroidentificação de sete universidades públicas, das cinco regiões do Brasil: (1) UERJ, (2) USP, (3) UnB, (4) Universidade Federal do Piauí (UFPI), (5) Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), (6) Universidade Federal de Roraima (UFRR) e (7) Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). A escolha da UERJ e da UnB se justifica por fazerem parte das instituições pioneiras em relação às ações afirmativas, sendo, portanto, as que têm a maior experiência acumulada nesse sentido. No caso da UnB, adiciona a relevância de ser a universidade que esteve no olho do furacão quando realizou o procedimento de heteroidentificação, antes do advento da Lei de Cotas. No fatídico episódio dos gêmeos da UnB, quando um teve a autodeclaração validada e o outro não, os olhos do Brasil miraram a instituição, e a repercussão foi tanta que inspirou a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186 de 2012, movida pelo Partido Democratas (DEM), questionando a constitucionalidade das cotas raciais.

PREFÁCIO

PREFÁCIO

A pesquisa não poderia deixar de fora a USP, local onde o estágio pós-doutoral foi desenvolvido, tampouco a UFSJ, instituição na qual a pesquisadora é professora. A inclusão da UFSM, UFRR e UFPI buscou alcançar uma dimensão nacional para a pesquisa, cobrindo todas as regiões do país. Para além da questão regional, cada uma dessas universidades teve uma motivação específica para ser incluída. A UFSM, por exemplo, é uma instituição com larga tradição no desenvolvimento de políticas inclusivas, com foco nos diversos segmentos sociais. A UFRR foi a primeira universidade brasileira a adotar uma política de ação afirmativa para população indígena, e a UFPI, uma instituição de médio porte, que durante muitos anos foi a única federal de um estado grande, na qual a comissão de heteroidentificação foi instituída na esteira das denúncias de supostas burlas na ocupação das vagas destinadas às pessoas negras.

Para compreender o sentido da heteroidentificação e sua relação com os ODS, a pesquisadora realizou entrevistas com pessoas-chaves das respectivas comissões. Os dados da investigação foram cotejados com o referencial teórico, que discutiu os conceitos de heteroidentificação, fenótipo, raça (na perspectiva das ciências humanas e sociais), etnia, ações afirmativas, cotas raciais, direitos humanos, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, entre outros. Este último configura-se como fundamental contribuição da autora aos estudos e pesquisas sobre a temática. Revela-se uma abordagem inovadora até então pouco explorada. Na acepção da autora, as comissões de heteroidentificação e ou congêneres devem funcionar como fórum de sustentabilidade no ambiente acadêmico nacional.

De tal sorte, a professora Filomena nos brinda com um importante estudo, que amplia o conhecimento do campo, no que se refere às comissões de heteroidentificação, para além dos importantes papéis de instrumento de controle social das ações afirmativas para negros (pretos e pardos) e de mecanismo de promoção da educação das e para as relações étnico-raciais. Neste trabalho, a autora vislumbra a heteroidentificação como ferramenta a serviço do atingimento dos ODS.

Adilson Pereira dos Santos

Presidente da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN)

Pró-Reitor de Graduação da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)

PREFÁCIO

PREFÁCIO

REFERÊNCIAS

BRASIL. Projeto de Lei n. 1.332, de 14 de junho de 1983. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira. **Câmara dos Deputados**, Brasília/DF. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190742&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 31 jan. 2025.

PIOVEZAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/3bz9Ddq8YpxP87fXnhMZcJS/?format=pdf>. Acesso em: 31 jan. 2025.

SANTOS, A. P. dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, Universidade Federal de Viçosa, v. 12, n. 2, p. 289-317, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445>. Acesso em: 31 jan. 2025.

SANTOS, A. P. dos. As cotas raciais no país do futebol, onde muitos pardos são “gatos”. Nova Iguaçu/RJ, **Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura**, Rio de Janeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, v. 5, n. 9, p. 4-29, 2020a. Disponível em: <https://periodicos.ufrrj.br/index.php/repecult/article/view/524>. Acesso em: 31 jan. 2025.

SANTOS, A. P. dos. **Gestão Universitária e a Lei de Cotas**. Editora Apris, Curitiba/PR, 2020b.

APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Nascido do processo de gestação e organização da COP 30¹, este trabalho tem endereçamento definido e certo: incluir nos espaços reais e virtuais desse evento um debate minorizado, mas sobremaneira indispensável em um tempo que demanda revisões decisivas, profundas e inclusivas!

Assim sendo, a presente reflexão focaliza não somente a magnitude, mas também a urgência de uma postura crítica a respeito do trabalho desenvolvido pelas comissões de heteroidentificação nas universidades públicas brasileiras, pelo fato de considerá-las — nesta investigação científica — como possíveis fóruns promotores de sustentabilidade no campo da Educação no Brasil. Nesse sentido, parti do princípio da expansão do conceito de sustentabilidade para os campos das ciências humanas e sociais, parafraseando a natureza transdisciplinar dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, registrados na Agenda 2030.

Diante da proposta desse documento — o Acordo concebido em 2015, em Paris, com as Nações Unidas — do qual o Brasil é um dos 193 países signatários, entendo que toda a sociedade brasileira é conclamada a trabalhar para a consecução de propósitos que conduzam ao desenvolvimento sustentável em todas as áreas de atuação/produção. Portanto, a Academia brasileira também é convocada.

Refletindo a preocupação com os processos de reparação racial, de inclusão social e de diversidade em curso na sociedade como um todo, percebo que a ênfase desse comprometimento precisa se manifestar, igualmente, nesses movimentos reivindicatórios de equidade social, vigentes nas IES no Brasil. Surgem, então, os seguintes questionamentos: Como o desafio da sustentabilidade se materializa no sistema de heteroidentificação em curso nas universidades brasileiras por meio das políticas de ações afirmativas? As comissões de heteroidentificação constituem espaços de sustentabilidade nos referidos contextos?

Mobilizada por essas perguntas e pela necessidade de avaliar a implementação da sustentabilidade nas dimensões registradas na Agenda 2030 (social, econômica, ambiental e institucional), coordenei esforços, a fim de que essa verificação conduzisse à identificação de estratégias voltadas à consolidação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável também no campo das políticas afirmativas, por meio dos processos de heteroidentificação, regidos pela Lei Federal de Cotas, desde 2012.

¹ 30ª Conferência das Partes das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. Disponível em <https://periodicos.ufpa.br/index.php/pnaea/article/view/16818>. Acesso em: 1 de maio de 2025.

APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Para tanto, dediquei-me à observação das comissões de heteroidentificação presentes nas universidades públicas brasileiras, para que fosse possível — por meio do acompanhamento das suas rotinas aferidas a partir de entrevistas com os presidentes/responsáveis por tais organismos — avaliar a conjuntura em foco. Entretanto, como membro de uma dessas comissões de heteroidentificação, já percebia a restrição estrutural de seus limites, considerando, em primeira instância, seu objetivo de origem concentrado no cumprimento do ritual de organização, realização, acompanhamento, efetivação, registro e publicação dos resultados das bancas de heteroidentificação, objetivo esse comum a todas as IES no Brasil.

Tal fato significa que, a priori, o acompanhamento dos cotistas, ao longo da sua trajetória na universidade, não acontece, porque não faz parte do objetivo geral das comissões de heteroidentificação. Assim sendo, essa realidade impacta negativamente o estabelecimento de um processo sustentável na implementação do sistema de heteroidentificação na Academia brasileira. Portanto, a hipótese em destaque baseia-se na suspeita de que, apesar de as comissões favorecerem a entrada dos cotistas, não tem sido possível avaliar as condições de permanência desses estudantes e muito menos as evidências de evasão, sacrificando, assim, a consolidação de uma estrutura sustentável.

Foi esse cenário preocupante que determinou a urgência desta pesquisa. Diante de tal impasse, entendo que se torna fundamental e necessária a criação de instâncias superiores à comissão, que possam pensar criticamente a desafiadora chegada dos cotistas às IES no Brasil. Isso significa que o desenvolvimento sustentável em plenitude se caracteriza por um ecossistema orgânico de acolhimento no campo das políticas afirmativas, para que seja consolidada, de fato e de direito, a luta contra o racismo institucional na Academia brasileira.

É importante ressaltar que este trabalho teve sua origem na tese de pós-doutoramento por mim desenvolvida de agosto/2023 a fevereiro/2025. O referido projeto foi submetido ao Diversitas — Núcleo de Estudos das Diversidades, Intolerâncias e Conflitos, Programa de Pós-Graduação Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades —, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH), sob a supervisão da Profa. Dra. Gislene Aparecida dos Santos, da Escola de Artes e Ciências Humanas (EACH), da Universidade de São Paulo (USP).

SUMÁRIO

SUMÁRIO

| | |
|---|---------------|
| 1 INTRODUÇÃO | 1 |
| 1.1 O contexto atual das universidades brasileiras..... | 1 |
| 1.2 Reflexões adicionais sobre o objeto de pesquisa..... | 3 |
| 1.3 O que estamos estudando?..... | 4 |
| 1.4 Breve histórico das ações afirmativas nas universidades brasileiras..... | 5 |
| 1.5 Por que esta pesquisa é necessária? | 7 |
| 1.6 Revendo a literatura | 10 |
| 1.7 Como a pesquisa foi desenvolvida | 13 |
| 2. O CENÁRIO QUE HOSPEDA AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO | 16 |
| 3. COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO: QUEM SÃO VOCÊS? | 30 |
| 3.1 Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ | 30 |
| 3.2 Universidade de Brasília – UnB..... | 34 |
| 3.3 Universidade Federal do Piauí – UFPI..... | 36 |
| 3.4 Universidade Federal de Roraima – UFRR..... | 37 |
| 3.5 Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ..... | 42 |
| 3.6 Universidade Federal de Santa Maria – UFSM | 46 |
| 3.7 Universidade de São Paulo – USP..... | 50 |
| 3.8 Comentários gerais a respeito do <i>corpus</i> de pesquisa..... | 54 |
| 4. ANALISANDO AS COMISSÕES | 55 |
| 4.1 Quem são os entrevistados?..... | 58 |
| 4.2 Análise quantitativa de conceitos nas entrevistas | 62 |
| 4.2.1 PSUD – USP | 64 |
| 4.2.2 PSUA – USP..... | 69 |

SUMÁRIO

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| 4.2.3 PSUT – USP..... | 72 |
| 4.2.4 IPFUC – UFPI..... | 82 |
| 4.2.5 IPFUW – UFPI..... | 83 |
| 4.2.6 JREU – UERJ..... | 87 |
| 4.2.7 RRFU – UFRR..... | 90 |
| 4.2.8 BNU – UnB..... | 94 |
| 4.1.9 MSFU – UFSM..... | 99 |
| 4.2.10 JSFU – UFSJ..... | 102 |
| 4.3 Resultados..... | 108 |
| CONSIDERAÇÕES PARCIAIS E PROVISÓRIAS | 112 |
| REFERÊNCIAS..... | 120 |
| SOBRE A AUTORA | 134 |



1 INTRODUÇÃO

Após 10 anos de ações afirmativas em vigor na Academia brasileira e considerando a proposta de avaliação desse sistema de reparação para com o povo negro, nota-se o surgimento de comissões de heteroidentificação permeando toda a estrutura do terceiro grau no Brasil. Sem tais organismos, seria muito difícil chegar às conquistas evidentes na atualidade. Porém, também seria ainda mais custoso observar que, a despeito de o sistema de cotas ser muito relevante, ele não é autossuficiente e, por isso mesmo, não resolve o dilema do acesso amplo à educação para os não brancos.

Diante de tal cenário e ressaltando os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) que fazem parte da *Agenda 2030* (Silva, 2018b), destaca-se, principalmente, o ODS 4¹, que propõe, para todos, acesso equânime ao ensino superior como parte da promoção de aprendizagem ao longo da vida. Esse tópico, de forma especial e direta, relaciona o ingresso igualitário à educação como requisito para o cumprimento do acordo firmado, em 2015, entre as Nações Unidas e seus membros signatários (entre eles o Brasil) rumo à Agenda 2030. Isso demonstra que o trabalho desenvolvido pelas comissões de heteroidentificação faz parte de um sistema fundamental para que os ODS sejam cumpridos em nosso país e para que nossa sociedade possa ostentar a característica de sustentabilidade por atender aos requisitos da *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*.

É a partir dessa premissa que se constitui a presente reflexão, ao identificar a magnitude e a urgência de uma revisão crítica sobre o trabalho desenvolvido pelas comissões de heteroidentificação, consideradas como fóruns potenciais de promoção de sustentabilidade, no campo da Educação no Brasil.

1.1 O contexto atual das universidades brasileiras

O termo desenvolvimento sustentável entrou definitivamente na pauta internacional após a divulgação do Relatório Brundtland, intitulado *Nosso futuro comum*, publicado inicialmente em 1987 (Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e

¹ O documento encontra-se disponível no site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods4.html>. Acesso em: 15 abr. 2024.

Desenvolvimento, 1991). Nos anos seguintes, a ideia de sustentabilidade incorporou, além da dimensão ambiental, os aspectos social e econômico. Em geral, o tripé do desenvolvimento sustentável pretende ser, ao mesmo tempo, socialmente justo, economicamente inclusivo e ambientalmente responsável.

O sonho da efetivação da sustentabilidade encontrou uma janela de oportunidade para ser debatido na década de 1990, quando o mundo conseguiu realizar uma série de conferências globais no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU). O fim da Guerra Fria e a maior distensão internacional criaram um ambiente de maior governança, de cooperação e de enfrentamento dos problemas nacionais e mundiais.

Nesse contexto, os ODS foram propostos como resolução da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20), realizada em 2012. A agenda mundial aprovada conta com 17 objetivos, 169 metas e, até o momento, tem mais de 300 indicadores propostos para o seu seguimento. A definição oficial dos ODS, com o acordo sobre os objetivos e as metas, ocorreu entre 25 e 27 de setembro, em Nova York, durante a Assembleia Geral daquele ano², sendo que seu parágrafo 75 afirma que os objetivos e as metas deverão ser monitorados e revisados por um conjunto de indicadores globais, nacionais e regionais.

Diante desse cenário, as universidades brasileiras, mantidas com recursos do erário público, não podendo se eximir de suas responsabilidades sociais, são conclamadas, pela ONU, a assumir, protagonicamente, sua parte na construção de uma nação socialmente sustentável. Daí a necessidade de se revisar o papel dessas universidades públicas na consolidação dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, por meio do desenvolvimento e da divulgação de ações de pesquisa, ensino, extensão e administração.

O referido chamado³ se deve ao fato de que os ODS abordam os principais desafios do desenvolvimento sustentável e, por isso, precisam envolver diferentes atores e setores da sociedade, como o setor privado, governos locais e organizações diversas. Em razão disso, a Academia brasileira é convocada a investir em ações voltadas à mobilização e ao engajamento da comunidade com relação aos ODS. Na verdade, o acordo firmado em 2015 indica que as universidades não podem

² O ano de 2015 marca o septuagésimo aniversário da criação da Organização das Nações Unidas (ONU). Visando à tomada de decisões importantes para o desenvolvimento sustentável, para a luta contra as mudanças climáticas e para as crises humanitárias, foram construídos três grandes eventos para formatar a agenda internacional pós-2015: a Terceira Conferência Internacional sobre Financiamento para o Desenvolvimento (FpD3), a Cúpula do Desenvolvimento Sustentável da ONU, para aprovação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS); e a 21ª Conferência do Clima (Conferência das Partes, COP-21), tendo como principal finalidade costurar um novo acordo global entre os países para diminuir a emissão de gases de efeito estufa e reduzir o ritmo de aumento do aquecimento global. (Alves, 2015).

³ É importante lembrar que os ODS acompanham e renovam, em alguma medida, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Um desses objetivos renovados, o ODS 4, teve seu foco expandido para a educação superior. O ODS 4 propõe, para todos, acesso igualitário ao ensino superior como parte da promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Além disso, reconhece a centralidade da universidade para impulsionar o desenvolvimento humano.

mais seguir em frente sem refletir sobre a importância de desenvolver ações de pesquisa, ensino e extensão com sustentabilidade e sobre a sustentabilidade, nos mais variados campos de produção de conhecimento, de forma ampla e irrestrita, sob pena de serem mal avaliadas pelos órgãos superiores e de não cumprirem com algumas das suas finalidades sociais básicas, entre as quais figura o atendimento às demandas da *Agenda 2030*.

Além disso, a comemoração dos 10 anos de ações afirmativas no Brasil sinaliza a necessidade de avaliação dessa política, para que seja averiguado o cumprimento das metas e dos objetivos apresentados no ato de sua criação. Dessa forma, torna-se ainda mais efetiva a necessidade de avaliação do trabalho desenvolvido pelas comissões de heteroidentificação — enquanto evidências de sustentabilidade cultural⁴ —, na medida em que a criação de tais fóruns ocorreu a partir da implementação das Ações Afirmativas na Academia brasileira, em 2012.

Seguindo tal linha de raciocínio, que propõe acesso equânime ao ensino superior⁵, a presente pesquisa — ao se debruçar sobre discussões relativas às questões de raça e etnia — busca materializar, no campo das ciências sociais e humanas, a preocupação com o exercício sustentável de seu mister, refletindo conceitual e criticamente, sobre o papel que as comissões de heteroidentificação desempenham nas universidades públicas, a fim de provocar transformações consoantes com as demandas apresentadas pelos ODS.

1.2 Reflexões adicionais sobre o objeto de pesquisa

O assunto deste estudo refere-se ao potencial de sustentabilidade presente nos fóruns de discussões acerca das manifestações de racismo estrutural na Academia brasileira, destacando-se, especialmente, o papel das comissões de heteroidentificação, ou dispositivos similares, presentes nas universidades federais do país. Nesta investigação, esse potencial é determinante para que uma determinada sociedade seja avaliada como sustentável, o que implica o atendimento aos 17 requisitos dos ODS.

Assim sendo, proponho como hipótese a crença de que a existência e a atuação dessas comissões e/ou congêneres funcionam como fóruns de sustentabilidade no ambiente acadêmico nacional. Isso quer dizer que, além de verificarem as autodeclarações de raça/etnia de discentes e de técnicos em concursos, essas instâncias sejam divulgadoras dos mecanismos de reparação em ato, bem como

⁴ Mais informações podem ser obtidas no texto *Introduction: Queer Convivialist Perspectives for Sustainable Futures*, de Sacha Kagan (2020).

⁵ A Lei nº 12.711/2012 estabelece cotas em instituições federais de ensino. Alunos de escolas públicas que tenham cursado todo o ensino fundamental ou médio têm vagas reservadas. Pelo menos 50% das vagas deste grupo são destinadas a pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência. A quantidade é determinada pela proporção desses grupos na população do estado onde a instituição está localizada (artigos 3º e 5º, da Lei nº 12.711/2012).

das condições em que operam, promovendo espaços de expansão da consciência crítica com relação a tais modalidades de discussão, a fim de promover a admissão igualitária de não brancos na Academia. Dessa forma, ressaltariam o estímulo ao reconhecimento de personalidades negras que trabalham em prol de tais processos, fomentando o levantamento histórico de suas contribuições, a sistematização e o registro das ações desenvolvidas por grupos étnicos, e também de simpatizantes que estejam se dedicando à causa. Assim sendo, o fomento à criação de políticas públicas que atendam às mencionadas demandas passa a ser fator determinante para a consolidação da sustentabilidade nesses fóruns de heteroidentificação.

Consequentemente, tais comissões deixariam de atuar apenas como parte da engrenagem administrativa das universidades públicas brasileiras e assumiriam propostas mais auspiciosas, hospedando ecossistemas comunicativos transdisciplinares, sustentáveis, transitando entre os cursos e dedicados à produção do conhecimento pela via do protagonismo e da autonomia. Adicionalmente, pelo fato de atuarem dessa forma, as mencionadas comissões de heteroidentificação fortaleceriam o desenvolvimento de políticas públicas de inclusão étnico-racial, tanto nas universidades quanto em seu entorno, elevando, assim, o padrão de qualidade do acesso à informação nas comunidades periféricas em tais ambientes.

Espero, portanto, que tal processo de expansão da responsabilidade social dessas comissões atraia para si a contribuição de docentes e discentes simpáticos ao propósito, bem como de outros que se sintam abertos para conhecer mais profundamente os esforços de reparação até então desenvolvidos pela Academia, no sentido de estabelecer fundamentos para a criação de uma Universidade mais inclusiva e mais justa, para que se possa pensar em uma sociedade realmente comprometida com a sustentabilidade, cumprindo assim a *Agenda 2030*.

1.3 O que estamos estudando?

O objeto de pesquisa desta investigação científica é composto pelas ações das comissões de heteroidentificação das universidades públicas brasileiras. Assim sendo, o universo de pesquisa é constituído pelas comissões de heteroidentificação das universidades públicas brasileiras. Contudo, tendo em vista o elevado número de instituições de ensino superior (doravante IES) em nosso país, em contraposição ao tempo para execução da pesquisa em desenvolvimento, optei por indicar uma amostra de pesquisa que é formada por uma universidade de cada uma das cinco regiões brasileiras. Por isso, representando o Norte, escolhi a Universidade Federal de Roraima (UFRR), pelo fato de ser notória a preocupação com a causa indígena na instituição. Com muitos estudantes dessa etnia, essa foi a primeira instituição federal de ensino superior a implantar um curso específico de graduação voltado para a formação de indígenas.

Pela região Nordeste, indiquei a Universidade Federal do Piauí (UFPI). A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) representa a região Sul. Essas duas instituições foram escolhidas pelo fato de, a partir de pesquisas exploratórias virtuais para levantar informações sobre as comissões de heteroidentificação das universidades em foco, percebi uma singular escassez de dados sobre o assunto, fato que suscitou preocupação com o descaso atribuído às questões de igualdade racial. Já a Universidade Nacional de Brasília (UnB) representa o Centro-Oeste, porque foi a primeira instituição federal de ensino a adotar as ações afirmativas.

A região Sudeste foi a mais densamente representada em razão de características específicas de algumas instituições que a integram. Entre elas, está a Universidade de São Paulo (USP), que abriga a Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH), em cujo programa de pós-graduação a presente pesquisa foi desenvolvida; além disso, a referida instituição é a única, até o momento de realização desta investigação, a possuir uma pró-reitoria dedicada à causa da igualdade racial — a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP). Adicionalmente, não poderia ser desconsiderada a Universidade em que atuo como docente e que me concedeu licença para realização de estágio pós-doutoral, a Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). E, finalmente, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) precisa ser destacada pelo fato de ter sido a primeira instituição a implementar uma política de ações afirmativas no Brasil, adotada como ação de reparação dos prejuízos causados a toda uma raça, tendo em vista o regime de escravização ao qual os africanos foram submetidos, quando da sua chegada a este país. Prova disso é que, a partir da Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001 e do Decreto nº 30.766, de 4 de março de 2002 (Rio de Janeiro, 2001, 2002), se deu a primeira reserva de vagas para candidatos autodeclarados (pretos e pardos) em uma instituição estadual.

Diante das motivações apresentadas, sobressai a importância de dedicar parte deste trabalho à apresentação do histórico das ações afirmativas em nosso país, a fim de que se possa contextualizar o surgimento das comissões de heteroidentificação, já que esses fóruns emergiram da necessidade de discussão dos processos de autodeclaração implementados nas IES, ao longo de todo o território nacional.

1.4 Breve histórico das ações afirmativas nas universidades brasileiras

A implementação das ações afirmativas no Brasil ocorreu, em grande medida, por meio de instituições de ensino estaduais. As pioneiras foram a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). À época, o estado era governado por Anthony Garotinho, e a implementação da política pública se deu por meio da Lei nº 3.524, de 28 de

dezembro de 2000. E, a partir da Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001, e do Decreto nº 30.766, de 4 de março de 2002, foi oficializada a reserva de vagas para candidatos autodeclarados pretos e pardos, no estado do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, 2000, 2001, 2002).

Em 2002, na Bahia, a primeira instituição a adotar as ações afirmativas foi a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), com base em dois processos e pela deliberação do seu Conselho Universitário (CONSU). Tais processos culminaram na Resolução nº 196, publicada em 25 de julho de 2002, instituindo a reserva de vagas na instituição. O documento estabelecia que, no mínimo, 40% das vagas oferecidas em seus cursos de graduação ou pós-graduação seriam destinadas à população afrodescendente proveniente das escolas públicas (Uneb, 2002).

A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), assim como as estaduais do Rio de Janeiro, adotou as ações afirmativas, por meio de imposição legal, no final do ano de 2002 e início do ano de 2003. À época, foram aprovadas a Lei nº 2.589 e a Lei nº 2.605 (Mato Grosso do Sul, 2002, 2003), que determinavam a reserva de vagas para indígenas e para negros, respectivamente. Por meio da Lei nº 2.605, de 6 de janeiro de 2003, a UEMS ficou obrigada a reservar 20% de suas vagas nos cursos de graduação aos alunos negros (Mato Grosso do Sul, 2003).

A Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira instituição federal de ensino a adotar as ações afirmativas. O início da discussão da reserva de vagas na universidade surgiu com o emblemático “Caso Ari”⁶, em 1998. O caso deu origem a uma proposta de política de defesa e criação da reserva de vagas aos alunos negros na UnB em 1999 (Carvalho, 2005, 2007; Assunção; Santos; Nogueira, 2018). A respectiva proposta foi algo novo e anterior aos debates e às reflexões da Conferência de Durban⁷, servindo de base para discussão e para implementação do projeto das ações afirmativas na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) (Carvalho, 2005). A proposta foi aprovada em 2003, e sua aplicação ocorreu no ano seguinte.

Depois do início da aplicação da mencionada iniciativa, a autodeclaração passou a ser reivindicada para fins de atribuição da política ao seu público-alvo. Entretanto, concomitantemente, as fraudes começaram a ser identificadas dentro das IES, razão pela qual as bancas de heteroidentificação fizeram-se necessárias, em primeira instância, para lidar com os processos impetrados contra os fraudadores. Em seguida, ainda antes da implementação da Lei Federal de Cotas, as comissões de heteroidentificação passaram a ocorrer em algumas universidades para coibir as fraudes, mas não como processo obrigatório, até aquele momento. A chegada da Lei de Cotas trouxe ao sistema dessas comissões a obrigatoriedade, enfrentando, de forma consistente, as tentativas de fraude.

⁶ Relembre o caso Ari. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/caso-ari-o-episodio-de-racismo-que-esta-na-origem-das-cotas-no-brasil/>. Acesso em: 17 ago. 2023.

⁷ A Lei nº 13.409/2016 incluiu pessoas com deficiência no programa.

Diante desse cenário, os seguintes objetivos gerais guiaram o presente estudo:

- avaliar se, nas universidades públicas brasileiras, as comissões de heteroidentificação estão constituindo fóruns de sustentabilidade, considerando, desde a sua criação, sua forma de atuação;
- analisar como essas comissões de heteroidentificação podem se constituir ecossistemas promotores de sustentabilidade racial nas universidades públicas brasileiras;
- verificar as possíveis iniciativas a serem tomadas para a expansão do comprometimento dessas comissões com a implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável nas universidades públicas brasileiras, considerando a *Agenda 2030*.

Para que tais objetivos gerais fossem concretizados, foram considerados os seguintes objetivos específicos:

- apresentar as comissões de heteroidentificação, ressaltando a razão da sua criação — as políticas de ações afirmativas —, bem como os resultados conquistados desde então;
- apresentar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, bem como o histórico da sua concepção como parte da *Agenda 2030*;
- estabelecer as possíveis relações entre as ações das comissões de heteroidentificação e a consolidação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável nas universidades públicas brasileiras;
- identificar o papel das comissões de heteroidentificação das universidades brasileiras na consolidação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável em nosso país, de acordo com a *Agenda 2030*.

A partir da apresentação desse elenco de objetivos, torna-se necessário justificar as razões que justificavam meu interesse por tal temática, já que, ao longo de minha vida acadêmica, estudos dessa natureza não constituíam — até então — a tônica das pesquisas realizadas, surgindo apenas como manifestações esporádicas em ensaios ou artigos científicos.

1.5 Por que esta pesquisa é necessária?

Diante da ênfase conceitual na sustentabilidade, registrada no título deste trabalho, torna-se necessário ressaltar minha vinculação como docente no Programa Interdepartamental de Pós-Graduação Interdisciplinar em Artes, Urbanidades e Sustentabilidade (PIPAUS), sediado na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Idealizada pelo pesquisador negro, professor doutor Adilson Roberto Siqueira, a iniciativa postula que

[...] a sustentabilidade pode e deve ser compreendida não apenas do ponto de vista das ciências naturais, mas a partir de pressupostos que colaboram mutuamente, para que questões e/ou soluções relacionadas aos campos do conhecimento envolvidos na presente proposta possam ser construídas a partir de outras possibilidades. Neste sentido, enfatizamos que [...] o repertório sustentável repercute em colaborações mútuas, que vêm se tornando crescentemente presentes na contemporaneidade, em especial na relação entre os conteúdos da materialidade e da imaterialidade [...]. Com base nesse olhar, a concepção deste programa de Mestrado fundamenta-se em um conceito de sustentabilidade que postula o exercício do diálogo entre vários campos de produção de conhecimento, atitude necessária para que se crie uma plataforma cultural crítica diante da organização cartesiana do conhecimento que vigora na Academia, na atualidade (Pipaus, 2015, p. 3).

Por essa razão, no Programa, somos contínua e insistentemente mobilizados por questões que se encaminham para estudos sobre o conceito de sustentabilidade em suas mais variadas acepções. Além disso, verifiquei, a partir de pesquisas exploratórias realizadas em trabalhos de orientação no Pipaus — desde a sua criação (2016) até os dias de hoje — a escassez de estudos ligados tanto à hermenêutica quanto à prática da sustentabilidade no campo da heteroidentificação e da concepção de política públicas relativas à questão em foco.

Adicionalmente, a atuação na comissão de heteroidentificação da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) ratifica e explica a preocupação aqui registrada com o papel desse grupo formado por docentes, técnicos e estudantes, cujo objetivo original de criação se concentra em verificar a autodeclaração dos técnicos e candidatos declarados pretos e pardos nos processos de admissão aos concursos e cursos de graduação/pós-graduação da UFSJ⁸. Em razão disso, questiono se o cumprimento estrito do objetivo mencionado contempla as demandas do quesito sustentabilidade, considerando a proximidade do prazo da *Agenda 2030*, que enfatiza a atenção aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, registrada no tratado de 2015, no qual o Brasil aparece como um dos membros signatários no documento das Nações Unidas.

Ademais, como docente concursada para o curso de Comunicação Social – Jornalismo, carrego comigo preocupações ainda maiores pelo fato de atuar como única professora negra, desde a criação do curso, em 2009. Essa condição me expõe como voz dissonante em um corpo docente eminentemente branco, que não discute os privilégios da branquitude, atuando como plataforma de silenciamento para questionamentos ligados à heteroidentificação. Assim sendo, em decorrência dos vários processos de invisibilização/negligência frente às questões étnico-raciais na formação dos discentes, é perceptível a tendência a manter, a estimular e a fortalecer práticas racistas nos processos de formação humanística dos jovens profissionais.

⁸ Maiores informações podem ser acessadas nos seguintes documentos: Portaria nº 441, de 27 de julho de 2023, que nomeia a Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal de São João del-Rei; Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019, que regulamenta os procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos – PP), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ; Resolução nº 015, de 31 de maio de 2019, que aprova o regimento interno da Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ.

A própria inexistência de autores negros nas referências das disciplinas que compõem a matriz curricular da unidade acadêmica — fato registrado em publicação digital em circulação na internet⁹ — já expõe uma parcela mínima da ênfase à fundamentação tradicional eurocêntrica reinante na matriz curricular ministrada pelo referido corpo docente. Portanto, parecem ser reduzidas as chances de que se possa contribuir para uma formação sustentável diante das questões de heteroidentificação para os estudantes desse curso de Comunicação Social – Jornalismo. Na verdade, o contexto mencionado pode implicar a reiteração de uma formação racista de profissionais que deveriam ser preparados para se relacionar com pessoas de vários espectros étnico-culturais e diversas raças. Tal fato, que não constitui uma situação isolada nas universidades brasileiras, demonstra a necessidade de reflexão em prol de uma formação inclusiva e sustentável nas IES, permeando todos os níveis de formação nas universidades públicas brasileiras; por isso, percebi a necessidade de ampliação/aprofundamento das discussões sobre heteroidentificação na UFSJ.

Assim sendo, a presente pesquisa almeja contribuir para o desenvolvimento e o aprofundamento de estudos na interface heteroidentificação/sustentabilidade, possibilitando que trabalhos de conclusão de curso, bem como projetos de dissertação voltados para estudos correlatos, sejam mais ampla e profundamente atendidos, fortalecendo, assim, as abordagens científicas semelhantes em desenvolvimento dentro dos programas de pós-graduação na UFSJ e em outras instituições.

Ademais, a celebração dos 10 anos de implementação da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, amplamente conhecida como Lei de Cotas¹⁰, exige um processo de reflexão/avaliação dos resultados aferidos ao longo desse tempo, para além da óbvia questão numérica, cujos índices positivos podem mascarar as disfunções desse sistema; isso deve ser observado porque a entrada na Academia não garante a permanência dos discentes negros, tendo em vista a situação de carência da qual emergem esses estudantes. Portanto, considerando que as comissões de heteroidentificação existem para favorecer apenas a entrada, questiono o que mais poderia ser feito por tais fóruns de discussão para garantir — de forma sustentável — a permanência desses graduandos, já que são significativas as evidências de interrupção/evasão, devido às dificuldades de sobrevivência — em vários níveis — na Academia.

Não me refiro aqui simplesmente às dificuldades financeiras, mas também aos desafios de adaptação aos códigos de um ambiente que lhes é significativamente inóspito. Tal fato diz respeito não apenas às limitações socioeconômicas mencionadas pelas IES quando cobradas nesse sentido, escondendo-se atrás do provimento de moradias estudantis, vales-alimentação e transporte. Refiro-me, nessa discussão, aos processos subliminares de exclusão perpetrados por discentes e docentes, cuja formação racista legítima e justifica práticas silenciosas de alijamento visíveis,

⁹ Para maiores informações, consultar: MALACHIAS, R.; BOMFIM, F. M. A. **Educação e comunicação**: abordagens interseccionais em pesquisa. Porto Alegre: SimpLíssimo, 2023.

¹⁰ Maiores informações podem ser obtidas em: MEDEIROS, Hugo Augusto Vasconcelos *et al.* Limites da Lei de Cotas nas universidades públicas federais. **Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas**, Arizona, v. 24, n. 6, p. 1-20, 2016.

por exemplo, na formação dos grupos de trabalho que preferem os estudantes que alcançam as melhores notas, endossando os argumentos fundamentados no pacto da branquitude. Isso acontece, principalmente, se considerarmos a formação, muitas vezes, precária recebida, de modo geral, pelos não brancos: os poucos acesso à leitura, às referências culturais em geral (museus, exposições de arte, bibliotecas), razão pela qual processos de letramento racial seriam bem-vindos e aconselhados não só aos calouros, mas a toda a comunidade acadêmica em geral.

Diante desse mosaico, percebi a necessidade de desenvolver a presente pesquisa. O intuito principal é a busca por uma atuação sustentável — tomando como premissa os 17 ODS proclamados na *Agenda 2030* —, que contemple os desafios enfrentados pelas comissões de heteroidentificação das universidades brasileiras, a fim de que possam ser resolvidos ou encaminhados para solução em instâncias superiores, a partir da criação e/ou do fortalecimento de políticas públicas de inclusão dedicadas à questão da igualdade racial.

Para uma compreensão mais significativa desta investigação científica, faz-se necessária a apresentação da plataforma conceitual que fundamenta esta pesquisa. Assim sendo, o referencial teórico a ser discutido reconhece desenvolvimentos conceituais anteriores, bem como os autores que já refletiram e/ou continuam trabalhando sobre literaturas que podem ajudar a esclarecer os dilemas teóricos que afligem os pesquisadores do campo. Além disso, pretendo, na revisão de literatura a ser apresentada ao longo deste trabalho, contextualizar os conceitos escolhidos, destacando os limites e as potencialidades das comissões de heteroidentificação em geral, bem como as condições que caracterizam os fóruns que compõem o *corpus* desta investigação científica. Isso significa que os conceitos apresentados e discutidos serão tomados como fundamento para aprofundamento e possíveis extensões dos mesmos, considerando os fatores determinantes que vão contribuir para novas abordagens conceituais a serem percebidas nas realidades dos componentes do objeto desta pesquisa.

Assim sendo, apresento, em seguida, um breve resumo das discussões a serem desenvolvidas ao longo deste trabalho.

1.6 Revendo a literatura

O referencial teórico desta investigação pretende discutir, em primeiro lugar, o conceito de heteroidentificação, a fim de que se perceba a abordagem de análise desta iniciativa científica. Resumidamente, heteroidentificação é o método de identificação étnico-racial de um indivíduo, a partir da percepção social de outra pessoa. Nesse sentido, para Sales (2022),

[...] é possível falar sobre a heteroidentificação enquanto um mecanismo de reparação relacionado ao avanço da Lei de Cotas no Brasil, considerando que a autodeclaração não é mais suficiente para o acesso às leis 12.711/2012 e 12.990/2014. Após 10 anos da implantação da Lei de Cotas no Brasil, é necessário tratar sobre a quem esta se destina efetivamente (Sales, 2022, p. 198).

Contudo, a percepção do que seja heteroidentificação pode variar de uma cultura para outra, a depender do entendimento do que seja raça e etnia. Por essa razão, esses conceitos vão compor esse referencial teórico, tendo em vista a necessidade de especificar os parâmetros balizadores que fazem parte desse repertório cultural.

Tal cuidado se faz necessário porque, apesar de cientificamente se entender que o conceito de raça aqui referenciado origina-se nas ciências humanas e sociais, experiências em outras culturas podem provocar mal-entendidos, no que se refere aos processos de heteroidentificação vivenciados pelas comissões em foco. Portanto, é possível, genericamente, afirmar que o conceito de raça constitui uma construção social que se baseia no fenótipo das pessoas, ou seja, na cor da pele, na textura dos cabelos, na forma do nariz, do rosto e da boca. Essa proposição explica, portanto, a presença do conceito de fenótipo na presente revisão de literatura, a despeito de vulgarmente haver a ciência de que tal conceito se refere ao conjunto de características raciais de um indivíduo (Munanga, 2006).

Adicionalmente, a ideia de etnia está relacionada a um grupo social determinado, que partilha uma cultura e que possui uma origem comum, bem como uma identidade marcada por traços distintivos (Gomes, 2010). Contudo, essa ênfase não vai contribuir favoravelmente nos processos de heteroidentificação se não vier acompanhada de traços fenotípicos perceptíveis pela comissão de heteroidentificação. Ou seja, a ascendência racial não determina o reconhecimento de um candidato como negro para os fóruns de validação em foco, pois o fenótipo é o fator determinante para as aprovações.

Por outro lado, a adesão das populações indígenas brasileiras à política de ação afirmativa exige a demonstração de um vínculo étnico e de pertencimento à comunidade indígena correspondente, que deve ser validado por uma declaração do líder indígena. Nesse contexto, a apresentação do Registro Administrativo de Nascimento Indígena (RANI)¹¹ não é um requisito necessário. Nesse ponto, parece relevante destacar que a Universidade Federal de Roraima (UFRR) realizou um marco pioneiro ao se tornar a primeira instituição federal de ensino superior a implantar um curso específico de graduação voltado para a formação de indígenas. Em 2001, respondendo às demandas dos povos e das comunidades indígenas, foi criado o Núcleo Insikiran¹², posteriormente transformado no Instituto Insikiran, conforme a Resolução nº 009/2009-Cuni. Esse organismo foi concebido com o propósito de

¹¹ RANI é a sigla para Registro Administrativo de Nascimento de Indígena, um documento emitido pela Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai). O Rani é um documento administrativo legalmente válido, previsto na Lei nº 6.001/73, o Estatuto do Índio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6001.htm. Acesso em: 19 dez. 2024.

¹² O nome "Insikiran" tem raízes na mitologia dos povos indígenas do Monte Roraima, sendo um dos filhos guerreiros de Makunaimi, irmão de Anikê, dentro da cosmologia de criação de comunidades.

desenvolver e articular, em colaboração com líderes, professores, comunidades e organizações indígenas de Roraima, bem como com a sociedade em geral, a formação profissional dos indígenas de maneira específica, diferenciada e intercultural.

Essa iniciativa surgiu como resposta política e social da administração superior da UFRR à Carta de Canaúanim, elaborada em 2001, durante a Assembleia Geral dos Professores Indígenas de Roraima. A Organização dos Professores Indígenas de Roraima (OPIR) desempenhou um papel essencial nesse processo, ao transmitir as preocupações e as demandas das comunidades e ao buscar alternativas para melhorar suas condições de vida. Nesse sentido, o Instituto Insikiran opera sob um modelo de gestão compartilhada, na qual o Conselho do Instituto desempenha um papel crucial nas discussões e nas decisões de caráter político e administrativo. O Conselho é composto por várias partes interessadas, incluindo a direção da unidade acadêmica, coordenações diversas, representantes de professores e de discentes de cada curso, representantes do corpo técnico-administrativo e organizações como a Fundação Nacional do Índio (FUNAI), Divisão de Educação Indígena da Secretaria de Estado da Educação, Cultura e Desportos (SECD-RR), Conselho Indígena de Roraima (CIR), Organização dos Professores Indígenas de Roraima (OPIR), Associação dos Povos Indígenas de Roraima (APIRR) e Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR).

Um dos destaques do Instituto é o Curso de Licenciatura Intercultural, aprovado em 2002, com uma abordagem que enfatiza a transdisciplinaridade, a interculturalidade e a dialogia social como princípios pedagógicos. O curso abrange três áreas de habilitação: Comunicação e Artes, Ciências da Natureza e Ciências Sociais, utilizando a pesquisa-ação como metodologia. Os professores formadores são selecionados com base em sua trajetória e experiência com povos indígenas; além disso, o curso oferece tanto encontros presenciais intensivos como acompanhamento didático-pedagógico nas comunidades.

O Instituto Insikiran também se envolve em atividades de pesquisa e extensão, por meio de colaborações e parcerias com instituições nacionais e internacionais, visando abordar questões como políticas linguísticas, projetos político-pedagógicos e materiais didáticos. Além do Curso de Licenciatura Intercultural, o instituto também se esforça para atender a outras demandas das comunidades indígenas, expandindo vagas em cursos como Medicina, Direito, Engenharia, Agronomia e Administração.

Feitas tais considerações, retomemos à breve revisão de literatura. O conceito de sustentabilidade, por sua vez, constitui uma outra vertente conceitual, já que se dispõe a problematizar a função original de criação das comissões de heteroidentificação. Isso acontece porque, se tais fóruns ampliarem seu foco de atuação, assumindo iniciativas na pesquisa, no ensino e na extensão, podem contribuir de forma consistente para a implementação do ODS 4.

Assim sendo, apesar de o ponto de partida ser o conceito de sustentabilidade divulgado em 1972, na Suécia, durante a I Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente, estimulamos aqui o trânsito pela natureza transdisciplinar desse referencial a convite do pesquisador Sacha Kagan (2019). O estudioso desenvolveu o conceito de sustentabilidade cultural, aproximando e aquecendo ainda mais a discussão relativa à magnitude do papel das comissões de heteroidentificação presentes nas universidades públicas brasileiras.

Diante de tal cenário, conhecer a *Agenda 2030* — tabernáculo dos 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável — e os desafios que compõem essa proposta se faz absolutamente necessário para que se possa avaliar como essas comissões se organizam de forma a contribuir para a implementação do acordo de 2015, na Academia brasileira. Espero, em contrapartida, que tais fóruns se destaquem em movimentos dedicados às reivindicações favoráveis ao desenvolvimento de uma sociedade genuinamente sustentável, considerando-se que a presença do racismo estrutural nas IES compromete, de forma contundente, o atendimento aos princípios da *Agenda 2030*.

Adicionalmente, a apresentação das políticas públicas de inclusão, com destaque para as políticas de ações afirmativas, torna-se igualmente relevante neste estudo, a partir do momento em que se percebe que foram tais iniciativas que desencadearam o surgimento das comissões de heteroidentificação, em razão da identificação das fraudes nos processos de autodeclaração.

Parece importante ressaltar que os referenciais teóricos indicados serão discutidos em profundidade — à luz da singularidade do objeto de pesquisa desta investigação científica — ao longo deste trabalho. A razão de tal cuidado se prende ao fato de que os indicadores conceituais elencados vão atuar como fatores analíticos a serem utilizados na aplicação da metodologia de pesquisa, operando como instrumentos de análise das comissões de heteroidentificação em foco neste trabalho. Por essa razão, indico, em seguida, um esboço da metodologia de pesquisa desenvolvida, salientando que, apenas depois de conhecer o objeto de pesquisa em detalhe, foi possível estabelecer com segurança e maior precisão as estratégias metodológicas de pesquisa implementadas.

1.7 Como a pesquisa foi desenvolvida

Este estudo trata-se de uma investigação de natureza qualitativa e de cunho sociojurídico, com abordagem descritiva e explicativa, contemplando o contexto das comissões de heteroidentificação das universidades em estudo. Em geral, as pesquisas que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar a causa dos fenômenos em estudo, ressaltando tendências, sem, contudo, enfatizar a quantificação de valores

e das trocas simbólicas identificadas. Além disso, não têm como prioridade a prova de fatos ou descobertas; isso acontece porque os dados analisados, via de regra, não são métricos, nem focalizam informações numéricas, valendo-se de abordagens contextuais e/ou de cenários para justificar seus achados.

Considerando que a Educomunicação pressupõe a existência de um ecossistema comunicativo, no qual a consciência crítica e o protagonismo circulam amplamente, a presente metodologia pretende explorar as características favoráveis de cada ambiente (comissões de heteroidentificação das universidades a serem pesquisadas) nos quais foram aplicadas. Assim sendo, somente após o conhecimento dos contextos em que operam os componentes do *corpus* de pesquisa, foi possível detalhar com precisão o tipo de estratégias aplicadas. Adicionalmente, o tipo de relação/reação com/dos entrevistados estabelecido interferiu decisivamente nessas estratégias, tendo em vista a possibilidade ou não de aprofundamento/seleção das técnicas utilizadas.

Diante da necessidade da coleta de dados, optei pela análise documental, considerando os documentos relativos às comissões de heteroidentificação a serem analisadas (resoluções, atos de reitoria, portarias, atas de reuniões e relatórios, entre outros). Também foram utilizadas as entrevistas semiestruturadas (com a presidência/diretoria das comissões em foco), juntamente com a pesquisa bibliográfica sobre os Acordos/Tratados da ONU, em que o Brasil seja signatário, relativos às questões de heteroidentificação; sobre a *Agenda 2030* e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Não foram ignorados os documentos referentes às políticas afirmativas/de inclusão — a conhecida política de cotas — cuja implementação, de certa forma, desencadeou os processos de fraudes; evidências que determinaram a necessidade de surgimento das comissões de heteroidentificação, a fim de coibir esses eventos funestos. Para analisar os documentos já elencados, selecionei a técnica conhecida como análise de conteúdo, aplicada aos documentos, aos arquivos, aos acervos de referências e às entrevistas.

Assim sendo, apresento aqui a organização desta pesquisa para facilitar a compreensão, bem como o aproveitamento do conteúdo a partir do interesse dos/das/des leitores. O capítulo 2 é dedicado aos fatos/realidades que antecederam e que, de alguma forma, influenciaram o surgimento das comissões de heteroidentificação, ressaltando sua importância como fórum de discussão/mobilização para a criação de políticas públicas de inclusão social.

No capítulo 3, trago os elementos que compõem o *corpus* desta pesquisa; parti, inicialmente, da análise descritiva das comissões de heteroidentificação focalizadas, considerando-se as informações encontradas em documentos oficiais das IES, localizados nos *sites* das universidades selecionadas para esta investigação científica. Em um segundo momento, o conteúdo das entrevistas semiestruturadas

e das entrevistas gravadas com os presidentes/coordenadores dessas comissões também foi registrado no referido capítulo, a fim de que se pudesse apurar o cumprimento (ou não) do que aparece nos textos das resoluções/portarias/atos das reitorias publicados no ciberespaço.

O capítulo 4 hospeda a aplicação da metodologia de pesquisa, bem como os resultados aferidos. Para tanto, busquei construir um quadro comparativo entre o trabalho das comissões em análise, para que fosse possível indicar aquelas que mais se aproximam do cumprimento do ODS 4, cuja exigência é a educação para todos/as/es. Os fatores de análise para que tal mosaico fosse construído tiveram origem nos referenciais teóricos discutidos na revisão de literatura desta tese. O resultado dessa análise também faz parte deste texto, compondo, assim, um sistema tríplice de análise (descrição, quadro comparativo e análise dos resultados desse quadro, a partir dos referenciais teóricos desta pesquisa).

As considerações gerais, disponibilizadas no capítulo 5, indicam se a hipótese de pesquisa foi confirmada ou não, considerando o cumprimento dos objetivos, bem como as justificativas referentes a tais achados. Essa parte do texto também hospeda as sugestões para que o trabalho das comissões seja mais efetivo diante da necessidade de cumprimento do ODS 4, proposto na *Agenda 2030*, com a qual as universidades brasileiras são convidadas a contribuir, a partir de uma revisão crítica e transformação da sua organização em termos de pesquisa, ensino e extensão.

Diante do panorama apresentado, passo ao desenvolvimento do trabalho, esperando que seu conteúdo suscite reflexões a respeito do cumprimento dos desafios da *Agenda 2030*, a fim de que, motivados pelo estímulos propostos, sejamos provocados à mobilização em prol da transformação dessa sociedade, rumo a um ambiente mais inclusivo, acolhedor, diverso, aberto ao debate de pensamentos variados, ou seja, um cenário mais sustentável¹³.

¹³ "Interagir favoravelmente" significa, neste projeto, permitir o desenvolvimento de posturas críticas e/ou protagonicas, tendo em vista o cenário proposto na pesquisa em curso.



2. O CENÁRIO QUE HOSPEDA AS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Este capítulo apresenta os antecedentes da criação e o contexto no qual transitam as comissões de heteroidentificação das universidades brasileiras que constituem o *corpus* da presente pesquisa. Assim sendo, vamos discutir a respeito da política de ações afirmativas, a Lei Federal de Cotas e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, estes registrados no documento da Organização das Nações Unidas (ONU), conhecido como *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável* (Silva, 2018b). Pretendo descrever, criticamente, essas três instâncias, considerando que vão constituir o ambiente no qual operam e sob o signo em que atuam tais Comissões. Além disso, alguns mal-entendidos conceituais rondam estudos relacionados às temáticas relativas aos contextos em foco, razão pela qual considero importante esclarecer tais questões, que podem perturbar o entendimento das limitações e das potencialidades que impactam a implementação e a dinâmica de funcionamento das comissões de heteroidentificação nas universidades brasileiras.

A ordem de apresentação aqui proposta obedece ao surgimento histórico desses fenômenos; isso quer dizer que começo pelas políticas de ações afirmativas, passando, em seguida, para a Lei de Cotas e, encerrando este capítulo, apresento a discussão acerca dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Este último debate, que vai se concentrar, primordialmente, na dimensão social dos ODS, em especial no ODS 4 — dedicado ao quesito **educação para todos** — constitui desafio hercúleo, quando é focalizada a garantia de vagas para não brancos na Academia brasileira, em todos os seus níveis (desde a graduação até a pósgraduação), tanto entre os estudantes quanto na docência.

Início, portanto, explicando o significado de ação afirmativa. Segundo Feres Júnior, “[...] parece-nos razoável considerar ação afirmativa todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo.” (Feres Júnior, *et al.*, 2018, p. 13). Objetivamente, tais oportunidades podem se referir a participação política, serviços de saúde, emprego, participação em redes de proteção social,

reconhecimento cultural e histórico. No caso em estudo neste trabalho, dizem respeito ao acesso à educação e/ou à admissão em instituições de ensino superior pelos não brancos.

Adicionalmente, as cotas, que constituem uma modalidade de ação afirmativa, “correspondem à reserva de uma porcentagem ou número fixo de postos disponíveis para serem preenchidos por beneficiários pertencentes a determinado grupo” (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 19). Isso significa que os demais postos ou vagas devem seguir as formas convencionalmente previstas de organização do certame ou processo em curso. Assim sendo, os programas de cotas quantificam aquilo que as ações afirmativas apresentam como ganhos, vantagens, conquistas e/ou, principalmente, fator de reconhecimento de uma dívida social para com os escravizados, que remonta à época da colonização do Brasil.

Para entender a história da política de ações afirmativas no Brasil, é preciso retornar à primeira metade do século XX. De acordo com Feres Júnior *et al.* (2018), desde 1930, as elites políticas e intelectuais se dedicaram a divulgar um imaginário nacionalista, no qual a mestiçagem era sobremaneira valorizada. Coube a Gilberto Freyre (2001), em seu famoso *Casa-grande & senzala*, registrar esse código de “democracia racial”. O repertório simbólico proposto na obra mencionada promoveu a superação do pessimismo pregado pelo determinismo racial. Além disso, também permitiu a sobrevivência do ideal de branqueamento e da manutenção de hierarquias raciais que viriam a se transformar em uma ideologia nacional que compunha a propaganda do Estado Novo. Por isso, a ditadura de Vargas se valia de tal imaginário para reprimir expressões étnico-culturais por todo o país. Tendo sobrevivido à queda do Estado Novo, a “democracia racial” tornou-se fundamento de um pensamento hegemônico circulante na Academia, apesar da reação da intelectualidade negra brasileira à época.

Apenas com a Constituição Cidadã, em 1988, passa a ser considerada a possibilidade de discussão da criação de políticas de ações afirmativas, embora seu texto não registre objetivamente o assunto. Essa evidência se manifesta na reserva de cargos públicos para pessoas com deficiências físicas e mentais, identificada por Moehleck (2002), no conteúdo do mencionado documento. Depois disso, o governo Fernando Henrique Cardoso (governo FHC), a despeito da relação ambígua com o imaginário da “democracia racial”, volta à questão em 2001, pressionado pelos preparativos para a Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, evento patrocinado pelas Organizações das Nações Unidas (ONU), conhecido como Conferência de Durban.

Apesar de o evento ter sido dominado por debates em torno do sionismo, propostas de reparação pela escravização sofrida por negros em vários países eram discutidas em paralelo. Entretanto, o que mais impulsionou tais questionamentos no Brasil foi a mobilização nos meios de comunicação causada pelos preparativos

para o encontro, que passou a compor a agenda midiática no país; isso ocorria a partir da publicação de matérias que divulgavam números impressionantes relativos à brutal desigualdade racial na sociedade brasileira que eram, até então, desconhecidos do grande público. Diante da efervescência provocada pelo tema, Fernando Henrique Cardoso lançou, no final de sua gestão, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, sem, contudo, implantar uma só cota racial nas universidades (Feres Júnior *et al.*, 2018).

Aproveitando essa abertura, as universidades estaduais fluminenses UERJ e UENF tornaram-se as primeiras a implantar as políticas de ação afirmativa, como consequência da Lei nº 3.524, sancionada em 28 de dezembro de 2000, na Alerj, ou seja, em resposta direta a uma legislação estadual. Entretanto, a nacionalização dessa iniciativa só foi capitaneada, em 2003, pela UnB. À época, essa instituição previu, em edital, uma comissão encarregada de verificar a negritude dos candidatos às cotas, por meio da utilização de fotos, estratégia que provocou intenso debate midiático na ocasião. A despeito do clamor desencadeado, esse sistema de verificação racial, aprovado em 2003, só foi oficialmente anunciado em 2004. Assim, essa conquista legal passa a usufruir da autonomia administrativa das federais, preocupadas em mostrar que não estavam à margem do debate em torno das ações afirmativas raciais. Segundo Feres Júnior *et al.* (2018), tal fato estimulou outras instituições do tipo a adotarem, de forma autônoma, políticas similares.

Seis anos depois, foi aprovado o Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010), reconhecendo, oficialmente, que afrodescendentes no Brasil eram discriminados racialmente, apesar da natureza multirracial e multiétnica do país. A respeito desse documento, destaca-se “o dever do Estado de promover a igualdade de oportunidades, bem como a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira” (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 80).

Finalmente, dois anos mais tarde, a Lei Federal nº 12.711/2012 (Lei de Cotas) tornou obrigatória a reserva de vagas para pretos, pardos, indígenas, alunos de escola pública e de baixa renda, nas instituições federais de ensino superior e técnico, depois da tramitação, por mais de dez anos, do projeto que lhe deu origem¹.

Essa Lei Federal, “contudo, fixou quatro subcotas: (1) candidatos egressos de escolas públicas, independentemente da cor e da renda, (2) candidatos de escolas públicas e baixa renda, independentemente da cor, (3) candidatos pretos, pardos e indígenas de escolas públicas, independentemente da renda, e (4) candidatos pretos, pardos e indígenas de escolas públicas e de baixa renda. A nova lei determina ainda que a reserva respeite, no mínimo, a proporção de pretos, pardos e indígenas em cada estado, segundo o censo demográfico de 2010 do IBGE. Mais recentemente, a Lei nº 13.409, de 2016, incluiu, em cada uma dessas quatro cotas, várias subcotas para pessoas com deficiência, também na proporção de sua participação na população (Feres Júnior *et al.*, 2018, p. 84).

¹ Projeto de Lei nº 73/1999.

Diante dessa conjuntura, a comparação entre a implementação da Lei Federal de Cotas nas universidades estaduais e federais demonstra uma tendência muito clara entre as duas estruturas: nas federais, a forma de concretização da proposta tende a ser mais homogênea, já que são estabelecidos critérios comuns para todas as instituições, no que se refere aos procedimentos, aos números e à distribuição de vagas, bem como aos tipos de beneficiários e aos fatores condicionantes. As estaduais, por outro lado, são reguladas por leis estaduais ou por resoluções do conselho universitário das entidades, que podem variar de uma instituição para outra.

Adicionalmente, a preferência por conceder o benefício das cotas a estudantes egressos de escolas públicas ainda constitui uma tônica nas universidades estaduais, frisando a tendência por subvalorizar a relevância das políticas de ação afirmativa de cunho étnico-racial, conforme registram Paiva e Almeida (2010) em suas pesquisas. Assim sendo, superar sistemas de bonificação ineficazes para pretos, pardos e indígenas continua sendo um desafio nas instituições estaduais, onde se pode perceber uma certa dificuldade de certos setores da sociedade brasileira em abrir mão do pensamento hegemônico da “democracia racial” que permanece latente em seus pilares fundadores.

Nesse cenário, podemos dizer que, a despeito dos muitos obstáculos em sua implementação, a Lei Federal de Cotas tem espaço conquistado nas instituições federais, graças ao trabalho do Movimento Negro², à Constituição de 1988, ao governo FHC e aos presidentes do Partido dos Trabalhadores (PT) que promoveram o apoio institucional do Ministério da Educação (MEC) às políticas de ação afirmativa (Feres Júnior *et al.*, 2018). Apesar dessa conjuntura aparentemente promissora, parece relevante apresentar a situação em que se encontra, na atualidade, o processo de implementação da política de cotas raciais nas universidades federais, com base em pesquisas relativas ao intervalo de 10 anos, desde a criação da Lei Federal de Cotas em 2012. Na verdade, o artigo 7º da referida lei estabelece a necessidade de revisão do documento após dez anos de sua publicação. Reforçando essa mesma vertente, o artigo 6º (do mesmo texto) registra o dever dos órgãos oficiais de Estado de acompanhar e avaliar essa política.

Por essa razão, busquei subsídios em estudos realizados pelo Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais, da Defensoria Pública da União (DPU), em parceria firmada, em 2021, com a Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), com a finalidade de elaborar “relatórios de monitoramento da política de cotas, a fim de

² Segundo dados das universidades que adotavam cotas antes da Lei nº 12.711/2012, desde 2003, uma mobilização crescente dos movimentos negros passaram a demandar a aprovação de cotas em conselhos universitários (fundamentando-se na autonomia institucional das federais), com o apoio dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs) e grupos correlatos, juntamente com servidores docentes e técnicos negros. Além disso, o debate sobre ações afirmativas no Brasil (travado desde 1940) teve o Movimento Negro como protagonista, demandando ações afirmativas no ensino superior (DPU/ABPN, 2022). Informações detalhadas podem ser consultadas no texto *A defesa das cotas como estratégia política do Movimento Negro contemporâneo*, de Verena Alberti e Amílcar Pereira, disponível em: <https://periodicos.fgv.br/reh/article/view/2249/1388>.

mapear a eficácia da ação afirmativa nas Instituições Públicas de Ensino Superior de todo o país” (DPU/ABPN, 2022, p. 6). Tal relatório se propõe a “contribuir para a defesa do aprimoramento da Lei nº 12.711/2012, baseada na convicção de sua eficácia no combate às desigualdades raciais e sociais na educação” (DPU/ABPN, 2022, p. 6).

A mencionada pesquisa identifica que, entre os anos de 2004 e 2012, o Brasil possuía 69 universidades, das quais 59 foram criadas antes de 2013, enquanto as outras 10 foram instituídas após a sanção da Lei de Cotas. Algum tipo de política de ação afirmativa destinada a negros já era adotado por 23 entidades, sendo que, em 21 delas, essa iniciativa ocorria na forma de reserva de vagas. As outras duas (UFMG e FURG) promoviam a concessão de bônus³. No geral, o estudo apurou que 61%, das 59 universidades existentes até 2012, ou seja, 36 instituições, passaram a adotar a Lei nº 12.711/2012 em 2013, provavelmente instadas pela nova regulamentação (DPU/ABPN, 2022).

Nessa ocasião, considerando o impacto da nova legislação na Academia brasileira, o estudo mencionado identifica que a região Centro-Oeste concentrava, proporcionalmente, o maior número de instituições (60 %) que adotavam as políticas de ação afirmativa. Em seguida, destacavam-se as universidades da região Sul (54%), do Nordeste (40%) e do Norte (22%). Merece nota a região Sudeste — onde se concentram o maior número de universidades no país — exibindo apenas 31% de entidades que adotavam algum tipo de ação afirmativa de natureza étnico-racial na ocasião (DPU/ABPN, 2022).

É importante perceber como o estudo mencionado (DPU/ABPN, 2022) evidencia o foco pouco significativo na população negra, apesar da existência de políticas afirmativas anteriores à Lei de Cotas (Santos, 2012): das 36 entidades que não adotavam tais estratégias para pessoas negras antes da Lei nº 12.711/2012, 28 promoviam políticas para egressos de escolas públicas, indígenas, pessoas de baixa renda ou com deficiências. Apesar dessa tendência e, provavelmente por causa dela, o ano de 2013 constituiu parâmetro inicial, no que se refere à efetivação da Lei Federal de Cotas no país.

Na verdade, essa nova regulação propiciou a ampliação para todas as IES federais de um modelo único de ações afirmativas, garantindo um recorte de raça em tais instituições. No entanto, não deixou de submeter a desigualdade racial à desigualdade de classe, ao adotar cotas para escolas públicas e subcotas para pessoas negras, devido às pressões intensas dos conglomerados midiáticos (DPU/ABPN, 2022).

³ Informações detalhadas sobre a política de cotas na UFMG podem ser obtidas no artigo *Comparação entre bônus e lei de cotas na UFMG*, disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/xGyLfpb7P97yyvkZP-FW7xdL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 mar. 2024. .

Assim sendo, a referida conquista ainda não dá conta da complexidade do dilema da população não branca em seu processo de admissão nas instituições de ensino superior. Isso ocorre porque, apesar de uma parcela desse grupo já conseguir ingressar na Academia, grande parte desse contingente ainda não ocupa as vagas destinadas às reservas. Isso quer dizer que cada entidade de ensino superior pode reservar vagas de acordo com a distribuição heterogênea de pessoas indígenas, pretas e pardas na capital do seu estado, seguindo dados do último Censo da Educação Superior de 2019, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). É inegável que houve um crescimento notório na presença de não brancos na Academia brasileira após 2014. Porém, percentualmente, o impacto ainda foi tímido, ao se considerar o total de vagas ofertadas nas universidades federais. De acordo com dados da pesquisa da DPU em parceria com a ABPN, a partir do referido Censo de 2019, o número de matrículas realizadas de 2013 a 2019 foi inferior ao número estimado pela pesquisa censitária (DPU/ABPN, 2022).

Com relação à permanência e à conclusão da graduação nas universidades federais, o relatório da pesquisa evidencia que dos 164.156 estudantes matriculados, apenas 56.109 se formaram, sendo que 94.693 evadiram. Isso significa que o impacto da matrícula de cotistas negros no ensino superior ainda é bastante inexpressivo, devido ao baixo índice de permanência: 4, 5% do total de titulações de 2013 a 2019. Apesar de a evasão no ensino superior brasileiro constituir um problema que afeta os estudantes de forma geral, é relevante destacar que a desistência dos cotistas negros está relacionada a processos sociais mais amplos, refletindo as condições socioeconômicas do país. Além disso, a ausência de redes de sociabilidade e de recursos familiares para sustentar a empreitada agrava ainda mais o quadro. Isso significa que o investimento em formação superior para cotistas negros é ainda mais dificultado, já que as necessidades básicas das famílias constituem a prioridade para a sobrevivência do grupo.

Com referência à reserva de vagas para pessoas negras na pós-graduação⁴, a pesquisa que fundamentou a presente seção do estudo demonstra que, considerando as 64 universidades respondentes e as 6 que não indicaram especificamente o dado em análise, “41 informaram adotar a política de reservas de vagas para pessoas negras na pós-graduação, enquanto 17 não adotavam” (DPU/ABPN, 2022, p. 45). Tal regulamentação demonstra que a reserva de vagas não se limita à graduação, buscando, portanto, promover a ampliação de oportunidades nos estágios posteriores de formação acadêmica, bem como enfatizar a igualdade de condições, tanto no processo de admissão à universidade quanto no que tange à permanência na instituição, em tese. Entretanto, a despeito de incentivar a

⁴ “A Lei nº 12.711/2012, regulamentada pelo decreto 7.824/2012 em seu art. 5º, § 3º, dispõe sobre a possibilidade das instituições federais de educação superior, por meio de políticas específicas de ações afirmativas, instituírem reservas de vagas na pós-graduação” (DPU/ABPN, 2022, p. 45).

gestão democrática e a garantia de um padrão de qualidade, aliados ao respeito e à valorização da diversidade étnico-racial, o baixo número de titulações também na pós-graduação indica que o referido registro em lei não é o bastante. Ou seja, a estratégia em destaque ainda não proporciona sustentabilidade ao sistema das ações afirmativas, já que apenas 1/4 (um quarto) dos cotistas negros ingressantes concluíram o mestrado ou doutorado, segundo os dados da pesquisa sobre a implementação de cotas raciais nas universidades federais.

Nesse sentido, consoante a pesquisa realizada pela Defensoria Pública da União e pela Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, a implementação das cotas raciais nos programas de pós-graduação das federais é fundamental, pelo fato de completar

[...] o ciclo de afirmação da diversidade étnico-racial nos ambientes acadêmicos, sobretudo para ampliar a participação de pessoas negras também nos corpos docentes universitários, na gestão da iniciativa pública e privada e, ainda, nos espaços de poder político (DPU/ABPN, 2022, p. 60).

Por outro lado, diante da necessidade de que as reservas de vagas sejam destinadas aos seus legítimos candidatos, o surgimento da Lei de Cotas favoreceu a implementação de procedimentos de heteroidentificação nas universidades federais. Trata-se, pois, de uma forma de aperfeiçoamento de um mecanismo legal de inclusão racial, com o objetivo de sanear as disfunções de execução das políticas de ações afirmativas. Assim sendo, as chamadas comissões de heteroidentificação atuam igualmente no sentido de trazer para o debate público a questão da inclusão racial, convidando a sociedade a refletir sobre estratégias de avaliação e monitoramento, a fim de atender às metas de inclusão almejadas pelas políticas de inclusão social.

De acordo com a pesquisa da DPU/ABPN (2022), o sistema de heteroidentificação busca atender à necessidade de

[...] elaboração de estratégias de investigação e de prevenção às fraudes nas cotas, desde o tratamento interno de cada universidade federal até a criação de normativa sobre o tema da adoção e do funcionamento das bancas de heteroidentificação e o reforço do monitoramento efetivo deste mecanismo de execução da Lei de Cotas (DPU/ABPN, 2022, p. 60).

Observando o desenvolvimento histórico das políticas de ação afirmativa, percebemos que o surgimento dos procedimentos de heteroidentificação foi desencadeado, principalmente, devido às pressões sociais (movimentos negros, Defensoria Pública da União, Ministério Público Federal) diante da adoção exclusiva da autodeclaração, que permitia o favorecimento de pessoas socialmente não percebidas como negras (Santos, 2020).

Com relação à adoção dessa nova forma de triagem no sistema de implementação da Lei de Cotas, tendo em vista o Censo de 2019, o estudo da DPU/ABPN (2022, p. 49) afirma que “das 64 instituições federais respondentes, 47 informaram adotar,

enquanto 15 não adotam e duas não responderam a esse dado específico”. Segundo a pesquisa em foco, tais dados podem ter sofrido alteração, já que o período entre 2018 e 2020 marcou o auge da adoção à heteroidentificação, pelo fato de que 54,6% das universidades respondentes da pesquisa, mais da metade, aderiram à prática.

É importante ressaltar que a relevância desse sistema de heteroidentificação manifesta a preocupação com o monitoramento permanente do cumprimento da política de reserva de vagas a partir do critério racial. Essa realidade diz respeito à necessidade de acompanhamento pelas universidades federais das dinâmicas de aproximação e de distanciamento do processo de pluralização e democratização do espaço acadêmico, tarefa constante e contínua rumo à construção de uma estrutura sustentável de heteroidentificação na Academia brasileira.

Diante dessa proposta, é imprescindível destacar o contexto em que transitam os fundamentos que norteiam a presente investigação científica, a saber a *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*, da Organização das Nações Unidas (ONU), acordo assinado pelo Brasil, em setembro de 2015, juntamente com outros 193 países signatários do mesmo documento. Seu conteúdo apresenta os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), diretrizes que fazem parte do processo internacional de implementação da referida Agenda no planeta.

Historicamente (Ipiranga; Godoy; Brunstein, 2011), *Nosso futuro comum* é o nome do Relatório de 1987, que define sustentabilidade pela primeira vez no planeta. Similarmente, *O futuro que queremos* é o título do documento assinado no Rio de Janeiro, em 2012⁵, pelos chefes de Estado participantes dessa Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, promovida pela ONU (Ferreira, 2012). Três anos mais tarde surgem, nesse cenário, os 17 ODS, em relatório referente ao evento, como resultantes do encontro de 2012. O crescimento econômico e o aparente clima de colaboração internacional davam a tônica de uma reunião em que o Brasil, a despeito dos problemas internos, despontava como um dos mais importantes articuladores do acordo.

Além de incluir os 17 objetivos, juntamente com suas 169 metas, a *Agenda 2030* coloca a dignidade e a igualdade dos cidadãos como ponto nevrálgico do desenvolvimento sustentável, ou seja, trata-se de uma proposta auspiciosa, produzida a partir de uma visão eurocentrada, que pretende atender às necessidades atuais do planeta, sem comprometer a sobrevivência das futuras gerações. Para que isso seja possível, segundo a abordagem dos países desenvolvidos, o funcionamento da engrenagem da *Agenda 2030* depende da combinação de três dimensões: a erradicação da pobreza; a promoção da prosperidade compartilhada, bem como a gestão integrada e sustentável dos recursos naturais e dos ecossistemas no planeta (Silva, 2018b).

⁵ Maiores informações podem ser obtidas em texto intitulado *Rio+ 20: avaliação preliminar de resultados e perspectivas da conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável*, de autoria de Carlos Henrique R. Tomé Silva, disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/243122>.

Dentro dessa estrutura apresentada, é preciso frisar que os 17 ODS foram concebidos para atuar de forma interdependente e correlacionada, baseando-se no princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, isto é, nenhum direito pode ser integralmente atendido sem que os demais também se cumpram. Assim sendo, a natureza da *Agenda 2030* não recomenda a análise dos objetivos em separado, razão pela qual esse documento propõe que tais objetivos sejam considerados a partir de quatro dimensões: social, econômica, ambiental e institucional.

A dimensão social inclui: a erradicação da pobreza em todas as suas formas e em todos os lugares (ODS 1); a erradicação da fome pelo alcance à segurança alimentar, a melhoria da nutrição e a promoção da agricultura sustentável (ODS 2); a garantia de vida saudável e a promoção do bem-estar de todos em todas as idades (ODS 3); a educação inclusiva e a equitativa e de qualidade, com a promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos (ODS 4); o respeito à igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas (ODS 5); a redução da desigualdade dentro dos países e entre eles (ODS 10).

Por sua vez, a dimensão econômica é composta pelos seguintes objetivos: garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e renovável para todos (ODS 7); promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos (ODS 8); construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, além de fomentar a inovação (ODS 9); assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis (ODS 12).

Da dimensão ambiental, fazem parte a garantia da disponibilidade e o manejo sustentável da água e o saneamento para todos (ODS 6); a adoção de medidas urgentes para enfrentar as mudanças climáticas e seus impactos (ODS 13); a conservação e o uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável (ODS 14); a proteção, a recuperação e a promoção do uso sustentável dos ecossistemas terrestres, a gestão sustentável das florestas, o combate à desertificação, a redução e a reversão da degradação da terra, bem como o controle da perda da biodiversidade (ODS 15).

A dimensão institucional agrega os dois últimos objetivos: a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando o acesso à justiça para todos, por meio da construção de instituições eficazes responsáveis e inclusivas em todos os níveis (ODS 16); e, finalmente, o ODS 17, que pretende fortalecer os meios de implementação e revitalização da parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Quadro 1 – ODS segundo as dimensões do desenvolvimento sustentável

| Dimensões do desenvolvimento sustentável | Objetivos do desenvolvimento sustentável |
|--|---|
| Dimensão social | <p>ODS 1 – Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.</p> <p>ODS 2 – Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável.</p> <p>ODS 3 – Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar de todos em todas as idades.</p> <p>ODS 4 – Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.</p> <p>ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.</p> <p>ODS 10 – Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.</p> |
| Dimensão econômica | <p>ODS 7 – Garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e renovável para todos.</p> <p>ODS 8 – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.</p> <p>ODS 9 – Construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, e fomentar a inovação.</p> <p>ODS 12 – Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.</p> |
| Dimensão ambiental | <p>ODS 6 – Garantir disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos.</p> <p>ODS 11 – Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.</p> <p>ODS 13 – Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos.</p> <p>ODS 14 – Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.</p> <p>ODS 15 – Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.</p> |
| Dimensão institucional | <p>ODS 16 – Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.</p> <p>ODS 17 – Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.</p> |

Fonte: Silva (2018a, p. 664).

Entretanto, essa estrutura, aparentemente harmônica, não considera as diferenças das dimensões citadas nos 193 países signatários. Por esse motivo, segundo Scarano (2022), torna-se uma tarefa desafiadora a criação de uma sinergia entre os 17 objetivos em países como o Brasil, ou seja, em contextos nos quais o instável desempenho econômico poderia comprometer os demais tópicos da Agenda, não vinculados à economia, tais como o caráter ambiental e/ou social.

Reforçando essa tendência, a pandemia de covid-19, iniciada em 2020, provocou uma queda na média global do *Sustainable Development Report (SDR)*⁶ em relação ao ano anterior. Adicionalmente,

Em 2020, o quadro se agravaria. Como indica o SDR 2021, o índice brasileiro caiu (71, 3), assim como a posição do país no ranqueamento global (61º no mundo dentre 165 países). O Brasil foi um dos três países a apresentar a maior queda no índice, juntamente com Venezuela e Tuvalu. Em 2019, o Brasil apresentou desempenho fraco nos objetivos 3 (saúde e bem-estar), 8 (crescimento econômico), 10 (redução de desigualdades) e 16 (paz e justiça). Em 2020, a esses se somariam os objetivos 12 (produção e consumo), 14 e 15 (ligados à biodiversidade terrestre e marinha), que, em 2019, apareciam como representando desafios significativos (Scarano, 2022, p. 10).

⁶ Para maiores informações, acesse: <https://dashboards.sdgindex.org/>.

Assim sendo, o panorama apresentado parece derivar de um conjunto de sinergias e antagonismos entre os ODS bastante instável. Prova disso é que o ODS 10, cujo tema poderia ser resumido em “não deixar ninguém para trás”, enfatiza desafios globais e locais de implementação. Isso acontece porque a desigualdade econômica repercute em questões de religião, de etnia, de faixa etária, de casta e de gênero, subjacentes em um arcabouço simbólico que dificulta o acesso de determinados grupos ao pleno exercício da cidadania e da participação igualitária nas comunidades.

Manifestações desse descompasso no Brasil podem ser identificadas desde a colonização, no processo de escravização e nos movimentos migratórios dentro do país, bem como nas flutuações econômicas durante a redemocratização, ilustrando assim as desigualdades que permanecem na atualidade. Entretanto, mesmo antes do surgimento da *Agenda 2030*, são perceptíveis os movimentos de redução das desigualdades decorrentes da melhoria na remuneração salarial, com consequente melhoria nas condições financeiras de mulheres e negros (ODS 8), seguidas da redução na pobreza nesses mesmos grupos. Contudo, a citada elevação do padrão de qualidade de vida não constituiu um movimento sustentável, devido ao decepcionante desempenho da política pública durante a pandemia, entre 2019 e 2020, segundo Scarano (2022).

Além disso, “o enfoque integrado dos ODS demanda um arranjo de coordenação institucional intersetorial capaz de integrar as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável” (Silva, 2018a, p. 671). Todavia, as políticas públicas são organizadas a partir de ministérios setoriais, ou seja, organismos que operam no sentido contrário ao processo de integração necessário à otimização dos ODS. Disso resultam movimentos paralelos ou antagônicos entre si.

Diante desse cenário e para resolver essas incongruências, o governo brasileiro criou a Comissão Nacional para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (Brasil, 2016), a fim de possibilitar a implementação da *Agenda 2030* no Brasil. Trata-se de um mecanismo institucional, “uma instância paritária colegiada, de natureza consultiva responsável por conduzir o processo de articulação, mobilização e diálogo com os entes federativos e a sociedade civil” (Silva, 2018a, p. 672).

Figura 1 – Comissão Nacional ODS



Fonte: Silva (2018a, p. 673).

Apesar de ser composta por 16 membros representantes dos governos federal, estaduais, distrital, municipais e da sociedade civil, essa Comissão não inclui todos os ministérios, almejando a integração das demais áreas a partir da criação de câmaras setoriais. Vários organismos representam a sociedade civil no referido grupo, sendo que a Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) e a Associação Nacional de Dirigentes das Instituições Federais do Ensino Superior (ANDIFES) representam as organizações de ensino, pesquisa e extensão, ou seja, a Academia brasileira.

Na verdade, a Comissão Nacional em foco constitui uma instância de coordenação localizada em órgão da Presidência da República, com a participação da Casa Civil e do Ministério Público (MP). Por isso, a despeito das dificuldades e dos desafios a serem enfrentados diante da organização dos ODS, acredita-se que poderá

[...] i) contribuir para inibir antagonismos e superposições entre programas e políticas; ii) proporcionar troca de experiência de metodologia, de organização e de formas de internalização das metas no planejamento nacional; iii) facilitar a construção de um sistema formal de acompanhamento da implementação e da prestação de contas dos avanços e retrocessos do país em relação à *Agenda 2030*; iv) facilitar a articulação entre os representantes governamentais e da sociedade civil e entre os três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário); e v) incentivar a interiorização dos ODS (Silva, 2018a, p. 674).

A constituição dessa Comissão, portanto, indica a relevância do cumprimento do compromisso firmado no Acordo de 2015 para o Brasil. Além disso, a indicação da SBPC e da Andifes como representantes das organizações de ensino, pesquisa e

extensão nesse organismo destaca o papel significativo das universidades brasileiras como entidades igualmente responsáveis pela implementação dos ODS na Academia em nosso país.

Entendendo as comissões de heteroidentificação como organismos que compõem as universidades brasileiras e que promovem o monitoramento de mecanismos de reparação histórica para com um estrato significativo da população, parece-me que essas instâncias também fazem parte desse concerto dedicado à promoção da sustentabilidade em vários âmbitos. Assim sendo, faz-se extremamente necessário o reconhecimento da *Agenda 2030* como contexto com o qual as comissões de heteroidentificação devem contribuir, de forma decisiva, para a consecução desse desafio às universidades brasileiras, a fim de que a noção de desenvolvimento sustentável nas IES se amplie, incluindo as questões étnico-raciais nesse espaço.

Isso significa a concepção de um sistema de heteroidentificação que contribua para a implementação da *Agenda 2030*, dentro de uma conjuntura comprometida com o desenvolvimento sustentável no campo da igualdade étnico-racial como instância de produção de conhecimento. Nesse sentido, as comissões de heteroidentificação podem auxiliar na avaliação e no monitoramento do compromisso da Academia com a diversidade. Ou seja, essa contribuição pode se efetivar a partir do acompanhamento e do cumprimento das leis que se reportam à causa de forma mais imediata (Lei nº 10.639 e Lei nº 12.711) no ensino superior (estudo da questões étnico-raciais referentes à cultura afro-brasileira e à consolidação das cotas, respectivamente), bem como no que se refere a discussão, criação, implementação e cumprimento das políticas públicas de inclusão social.

Dessa forma, conscientes dos compromissos relativos à referida agenda imposta pelos países envolvidos às demais nações, as comissões de heteroidentificação estão sendo convidadas a ressignificar sua existência, demonstrando que a implementação das políticas de ações afirmativas pode constituir um dos movimentos fundamentais para fortalecer a natureza sustentável das IES brasileiras, na medida em que essas ações contribuem para o estímulo à diversidade. Isso significa salientar as possibilidades de interface entre as estratégias de inclusão e os ODS, identificando os pontos de contato de cada uma das 17 diretrizes que compõem o conjunto com essa mesma diversidade. Mais que isso: trata-se de enfatizar a urgência do diálogo das dimensões social, econômica, institucional e ambiental com as demandas étnico-raciais que circulam na Academia brasileira, respeitando e reconhecendo as especificidades regionais e culturais que as hospedam. Essa abordagem decolonialista poderia, dessa forma, atuar como uma incubadora de iniciativas de adequação dos ODS, a partir de intercâmbios entre as comissões de heteroidentificação das várias universidades, em busca de trocas e produção conjunta/colaborativa de saberes voltados para o desenvolvimento sustentável nessa área de produção do conhecimento.

Isso parece significar que, nesse campo, a pluralidade de vozes e a harmonia entre discursos étnico-raciais distintos podem provocar a expansão de práticas inclusivas que se opõem à valorização dos ordenamentos colonialistas tão familiares à Academia. Podem despontar, assim, nos horizontes da produção do conhecimento, reflexões comprometidas com o acolhimento às posturas voltadas para a articulação plena entre teoria e prática, entre o ensino, a pesquisa e a extensão; são igualmente bem-vindas as estratégias afinadas com a decolonialidade, com a multirreferencialidade e com a interdisciplinaridade, que tendem a pavimentar o caminho para o cumprimento da *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável* na Academia brasileira, reconhecendo, contudo, o repertório simbólico e histórico que nos afeta.

Depois dessa apresentação dos três pilares que compõem o território sociopolítico em que as comissões de heteroidentificação das universidades federais atuam, é fundamental apresentar detalhadamente o objeto desta pesquisa.



3. COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO: QUEM SÃO VOCÊS?

Neste capítulo, são apresentadas as comissões de heteroidentificação das universidades que compõem a amostra de pesquisa da presente investigação científica, ou seja, UERJ, UnB, UFPI, UFRR, UFSM, USP e UFSJ. As informações registradas nesta seção foram colhidas por meio de pesquisa exploratória realizada no ciberespaço, a partir de visitas aos *sites* das comissões em foco. Adicionalmente, arquivos oficiais virtuais das IES em estudo também foram acessados para verificação dos dados apurados nos *sites*.

O ordenamento de apresentação das Comissões segue a ordem cronológica de sua implementação nas universidades já mencionadas, isto é, UERJ, UnB, UFPI, UFRR, UFSM, UFSJ e USP. Destaco ainda que o conteúdo da pesquisa de cada *site* é composto pela denominação/identificação da comissão, histórico e documento de criação, objetivos, atribuições, posição hierárquica na instituição, composição e políticas de ação afirmativa desenvolvidas em cada uma das universidades pesquisadas.

3.1 Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ

A Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração (CPVA) foi criada em 2021, pela Deliberação 01/2021¹, que fixa normas relativas ao processo de ingresso de estudantes, por meio da política afirmativa de cotas, nos casos em que se aplique (UERJ, 2021a). Como já foi mencionado anteriormente na introdução deste trabalho, no ano 2000, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) aprovou a Lei nº 3.524/2000, que introduziu modificações nos critérios de acesso às universidades estaduais fluminenses, reservando 50% das vagas para estudantes egressos de escolas públicas. No ano seguinte, em 2001, a Alerj aprovou a Lei nº 3.708/2001, que destinava 40% de vagas para candidatos autodeclarados negros e pardos. No ano de 2003, foram modificadas e substituídas ambas as leis anteriormente aprovadas pela Lei nº 4.151/2003, que, posteriormente, passou a incluir a legislação para a reserva de vagas.

¹ Documento disponível em: http://www.boluerj.uerj.br/pdf/de_00012021_11032021.pdf.

Após análise da política afirmativa estadual e deliberação sobre a necessidade de sua continuidade, a legislação passou a balizar-se pela Lei nº 8.121, de 27 de setembro de 2018, que prorrogava o Programa de Ação Afirmativa por mais 10 anos, para as universidades públicas estaduais, fixando o percentual de vagas reservadas a negros, indígenas e alunos oriundos de comunidades quilombolas, observando o quantitativo mínimo de 20% em cada curso e facultando às universidades públicas estaduais decidir sobre reservas específicas para povos indígenas e quilombolas, assim como mantendo o regime de autodeclaração nas inscrições e nas matrículas para exames vestibulares e de admissão para estudantes negros e indígenas.

A referida Lei nº 8.121, de 2018, tornou obrigatória a instituição de Comissão Permanente de Assistência, para verificar a regularidade do exercício dos direitos reconhecidos e reparados por esse dispositivo, especialmente para apurar casos de desvio de finalidade, fraude ou falsidade ideológica, cabendo às universidades criarem mecanismos para tais fins. O Superior Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade desse tipo de política pública, por meio do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 (ADPF nº 186/2012), assim como pelo exarado na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41 (ADC nº 41/DF/2017), estabelecendo como legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação para fins de concorrência pelas vagas reservadas, para combater condutas fraudulentas e garantir que os objetivos da política de cotas sejam efetivamente alcançados.

Dando continuidade a essas iniciativas, a UERJ instituiu a Comissão Permanente de Assistência (CPEA)² e regulamentou a apuração de denúncias contra alunos, em todos os níveis de escolaridade por ela oferecidos, que violem a regularidade dos direitos reconhecidos e reparados pela Lei nº 8.121/2018 e que incidam em casos de desvio de finalidade, fraude ou falsidade ideológica no sistema de cotas do Vestibular da Universidade (UERJ, 2021a, p. 1-2). Em seguida, o Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão formalizou a Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração (CPVA)³ e fixou normas relativas ao processo de ingresso de estudantes, por meio da política afirmativa de cotas, nos casos em que se aplique. Seu objetivo original de criação afirma que a mencionada Comissão visa assegurar que a política de ação afirmativa se volte efetivamente aos seus destinatários, por meio da aferição da autodeclaração registrada (UERJ, 2022b, p. 2).

As ações da CPVA⁴ são organizadas pela Coordenadoria de Validação da Autodeclaração, a qual é vinculada ao Gabinete do Reitor. Sua composição inclui 60 membros, nomeados pelo Reitor, a partir da indicação conjunta dos Pró-

² O documento pode ser consultado em: http://www.boluerj.uerj.br/pdf/aeda_00272019_16092019.pdf.

³ O documento pode ser consultado em: http://www.boluerj.uerj.br/pdf/de_00012021_11032021.pdf.

⁴ A Comissão é presidida por JREU. O documento que cria a Comissão pode ser consultado em: http://catalogo-redesirius.uerj.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=313397.

Reitores da Pró-Reitoria de Graduação (PR1), da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PR-2), da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PR-3) e da Pró-Reitoria de Políticas e Assistência Estudantis (PR-4), organizados respeitando a seguinte composição: 20 membros do corpo docente da UERJ; 20 membros entre os servidores técnico-administrativos da UERJ e 20 membros do corpo discente da UERJ (UERJ, 2022b, art. 3º, p. 2).

Além disso, todos os membros devem possuir comprovada experiência na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, e/ou participar de oficina(s) e seminário(s) de capacitação oferecido(s) pela Câmara para a Implementação de Políticas Afirmativas Antirracistas e Interseccionais⁵, formada pelos Pró-Reitores, coordenadores de projetos e programas de extensão da UERJ, além de professores, servidores técnico-administrativos e estudantes ativos que trabalhem com o tema. Os membros, que terão adquirido a certificação para assumir a tarefa de representatividade institucional da Universidade, estarão aptos para serem nomeados e validarem a autodeclaração, garantindo o direito de pretos e pardos (negros), indígenas e quilombolas, de acordo com as normas estadual e federal sobre as ações afirmativas (UERJ, 2022b, art. 3º, p. 3). Adicionalmente, a composição da CPVA deverá respeitar a paridade de representatividade racial/cor e de gênero. A composição por segmentos institucionais (docente, técnico-administrativo e discente) também deve ser contemplada nas subcomissões (UERJ, 2022b, parágrafo único, art. 4º, p. 3).

Com relação às atribuições da Comissão em estudo, foi verificado que “caberá a CPVA elaborar o protocolo definindo os procedimentos de realização das bancas de heteroidentificação” (UERJ, 2022b, art. 6º, p. 3). Assim sendo, o protocolo deve orientar os princípios fundamentais que englobem:

- a) a forma de recepcionar o candidato, garantindo o estabelecimento de um clima de acolhida, afabilidade e absoluto respeito à dignidade humana;
- b) a realização de sua identificação;
- c) a garantia de ações de acolhimento aos candidatos;
- d) a promoção de atividades no sentido de sensibilizar e informar sobre o público ao qual as cotas se destinam;
- e) a distribuição de material sobre a verificação e sobre procedimentos das bancas (gravações, restrições de uso de artigos de chapelaria e equipamentos eletrônicos, entre outros);

⁵ A Câmara foi instituída pelo Ato Executivo de Decisão Administrativa nº 65, AEDA nº 65 /REITORIA/2020, disponível em: https://www.pr4.uerj.br/wp-content/uploads/2023/02/aeda_00652020_24092020-1.pdf

f) a condição que considere a adequação do espaço reservado para as entrevistas, com infraestrutura de equipamentos para registros e iluminação necessários, de forma a dar precisão e segurança aos candidatos e membros da banca;

g) a disposição de que, em caso de candidato menor de idade, será facultado o ingresso do responsável legal, não sendo permitida a sua participação no processo, não podendo se manifestar. Essa informação deve ser do conhecimento do acompanhante antes do início do encontro;

h) o ajuste de sua atuação a cada edital de processo seletivo que será promovido, preferencialmente, sob a forma presencial, podendo ocorrer no formato telepresencial (mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação), a critério da CPVA;

i) a acuidade ampla dos registros justificados dos deferimentos e indeferimentos decorrentes do procedimento de heteroidentificação (UERJ, 2022b, § 2º, art. 6º, p. 3-4).

É importante ressaltar que a CPVA utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelos candidatos pretos e pardos (negros). Isso significa que serão consideradas as características fenotípicas (predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais) do candidato na/para realização do Procedimento de Validação da Autodeclaração. Nesse sentido, esse procedimento será realizado em um encontro, no qual o candidato apresentará as razões que o levam a se declarar como preto e pardo (negro), ocasião em que serão confirmadas as características fenotípicas mencionadas acima.

O documento também esclarece que não será considerada a substituição da competência e das ações da CPVA por quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes à confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em outros concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais, (UERJ, 2022b, art. 9º).

Em 2021, a Reitoria (UERJ, 2021b) criou o Programa Universitário Estratégico de Ações Afirmativas por uma UERJ antirracista. De acordo com o artigo 1º do documento relativo ao programa citado, essa iniciativa foi criada com os seguintes objetivos:

■ propor, consolidar e ampliar as políticas afirmativas de igualdade racial para pessoas negras no interior da universidade, para além do sistema de reserva de vagas que atende à comunidade estudantil;

■ realizar o censo étnico-racial na UERJ, que levantará dados específicos em relação ao perfil étnico-racial de nossa comunidade, a ser incorporado no Data UERJ;

■ criar o Centro de Documentação e Memória da Luta Negra na UERJ, visando à constituição de um arquivo que abrigue documentos sobre a luta antirracista, no estado do Rio de Janeiro, em especial, do sistema de reserva de vagas (cotas raciais) no ensino superior e seus desdobramentos;

■ fomentar eventos sobre a temática étnico-racial;

■ apoiar e auxiliar na criação de proposições curriculares que fortaleçam uma perspectiva antirracista;

acompanhar e promover a saúde integral da população negra;

estimular a criação de coletivos de servidores e alunos negros e negras por *campus* (UERJ, 2021b, art. 1º, p. 3).

Em 2020, a Reitoria (UERJ, 2020) criou a Câmara para Implementação de Políticas Afirmativas Antirracistas e Interseccionais da UERJ (CIPAAl). De acordo com o artigo 2º do documento relativo a essa iniciativa, a Câmara mencionada tem como atribuições:

- a) Fortalecer as políticas antirracistas, de diversidade e ações afirmativas da UERJ;
- b) Formular, incentivar e apoiar a criação e a implementação de ações afirmativas direcionadas às populações historicamente excluídas: indígenas, negras, quilombolas, mulheres, pessoas trans e travestis, pessoas com deficiência, refugiados e outros grupos vítimas de discriminação;
- c) Formular o texto de discussão que incentiva e apoia a criação de reservas de vagas nos processos seletivos para pessoas trans e travestis.
- d) Organizar metodologias de investigação, levantamento de dados e produção de indicadores, monitoramento e ações que priorizem instrumentalizar políticas e gestão sobre as ações afirmativas;
- e) Contribuir para a formulação de ações que integrem o tema na relação ensino, pesquisa e extensão;
- f) Sugerir critérios de avaliação e de validação das comissões relativas às questões no âmbito dos objetos desta Câmara. Os membros participantes da Câmara participarão de formação/capacitação;
- g) Realizar seminários, reuniões, oficinas e cursos para formação inicial e continuada de estudantes, servidores (docentes e técnicos administrativos) e terceirizados, no campo das ações afirmativas (UERJ, 2020, art. 2º, p. 2).

Esse é um pequeno perfil da Comissão da UERJ. Para maiores esclarecimentos, indico a leitura da entrevista relacionada, disponível na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

3.2 Universidade de Brasília – UnB

A Comissão de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial foi criada em setembro de 2020, por meio da Resolução da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº CPP 009/2020 (UnB, 2020a), que dispõe sobre a composição e a atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas, nos processos seletivos para os cursos de pós-graduação da Universidade de Brasília.

A aprovação dessa resolução foi o resultado de um longo caminho de aprendizado e diálogo na UnB, que remonta a 2003, quando foi aprovado o Plano de Metas de Integração Social, Étnica e Racial. Em seguida, foi lançado o Edital DPG/UnB nº

013/2020/2020 de seleção de avaliadores(as) para comissões de heteroidentificação e comissões recursais para ações afirmativas na pós-graduação. Entretanto, apenas em 24 de fevereiro de 2022, o Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) aprovou a Resolução nº 0090/2022, que instituiu o Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA), que, entre outras atribuições, seria responsável pela realização de bancas de heteroidentificação, tanto no acesso à graduação quanto à pós-graduação para estudantes autodeclarados/as negros/as — pretos(as) e pardos(as) —, indígenas e quilombolas (UnB, 2022).

Entende-se que a Comissão de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial está vinculada ao Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa da Universidade de Brasília (COPEAA-UnB). Esse comitê, segundo o art. 1º, da seção I, da Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022, está hierarquicamente submetido ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (UnB, 2022).

No que se refere à composição, a Comissão em estudo será constituída por três integrantes e seus(suas) suplentes, de acordo com a Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022 (UnB, 2022). Assim sendo, a Comissão de Validação poderá ser composta por servidores(as) docentes, servidores(as) técnico-administrativos e estudantes da UnB. Além disso, podem ser incluídos servidores(as) públicos(as) de outros órgãos e representantes dos movimentos negro, indígena e quilombola, como integrantes externos(as).⁶ Adicionalmente, a Resolução 0090/2022 do Cepe destaca que os membros dessa Comissão devem ser experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo; e/ou ter conhecimento e participação em debates, oficinas e/ou cursos sobre a temática mencionada.

Além de ressaltar a importância da presença de um membro externo nessa Comissão, a composição da Comissão de Validação deverá atender ao critério da diversidade de gênero, cor/raça e, preferencialmente, naturalidade (UnB, 2022, p. 2). Isso significa que a Comissão de Validação deve apresentar membros negros, pardos e indígenas. Contudo, na impossibilidade de cumprir tais requisitos, o Copeaa admitirá, excepcionalmente, a flexibilização dos critérios (UnB, 2022, p. 2). Essa composição se refere ao ingresso na graduação e na pós-graduação.

Com relação ao objetivo da criação da Comissão de Validação da Autodeclaração Étnico-Racial, a Resolução CEPE nº 0044/2020 (UnB, 2020b) indica que essa Comissão passa a ser a instância responsável pelos procedimentos de validação da autodeclaração do(a) candidato(a) negro(a) e pela análise e validação da documentação apresentada por candidato(a) indígena e quilombola. Portanto, a

⁶ Maiores informações podem ser obtidas na seção II, no artigo 4º, da Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022.

Comissão foi criada com a finalidade de evitar desvios na realização da política de ações afirmativas na UnB, zelando para que o cumprimento das mesmas ocorra de forma plena.

Assim sendo, as atribuições da Comissão⁷ em foco são referentes a todos os procedimentos de validação da autodeclaração dos candidatos.

Esse é um pequeno perfil da Comissão da UnB. Sugiro a leitura da entrevista com a responsável, disponível na tese de pós-doutorado apresentada à USP, para maiores esclarecimentos.

3.3 Universidade Federal do Piauí – UFPI

A Comissão de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial foi criada em junho de 2019, com o objetivo de reduzir as tentativas de fraudes na UFPI, garantindo, assim, a efetividade das políticas de ação afirmativa no processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação da UFPI, modalidade presencial, no segundo semestre letivo de 2019, no período de 13/07/2019 a 31/08/2019 (UFPI, 2019)⁸.

Assim sendo, a partir do processo seletivo realizado por meio do Sistema de Seleção Unificada (SISU) 2019.2, a UFPI passou a adotar as comissões de validação, no processo de seleção para os cursos de graduação da Universidade, com o intuito de reduzir as sistemáticas tentativas de burlar o cumprimento regular da política de ações afirmativas.

Não foi encontrada documentação que prove, oficialmente, a que órgão essas comissões estão submetidas. Contudo, tendo em vista o fato de que a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação da Universidade Federal do Piauí (PREG/UFPI) realiza capacitação das bancas de heteroidentificação (PREG [...], 2024), tem-se a impressão de que as comissões possam estar vinculadas hierarquicamente à mencionada Pró-Reitoria.

Não foi encontrada resolução da própria universidade que trate da criação da comissão de heteroidentificação e de sua normatização, para que, assim, fosse possível obter, por meio de documento oficial, dados sobre sua composição. Entretanto, de acordo com informações publicadas na página da Coordenadoria de Seleção e Programas Especiais (CSPE)⁹ da UFPI, atualizada em 31/01/2024, fazem parte da comissão de heteroidentificação docentes, técnicos administrativos, discentes da UFPI e membros da sociedade civil.

⁷ Todas as informações a respeito das atribuições da Comissão podem ser consultadas em: <https://ppgde-sign.unb.br/images/Regulamentos/CEPE-90-2022.pdf>

⁸ Todas as informações podem ser consultadas no Ato da Reitoria nº 976, de 7 de junho de 2019, publicado no **Boletim de Serviço**, nº 673, de 25/06/2019.

⁹ Esta Coordenadoria está ligada à PREG. Informação disponível em: <https://ufpi.br/quem-somos-cspe>. Acesso em: 31 mar. 2024.

Ademais, o item 4.4 do Edital UFPI nº 002, de 22 de janeiro de 2024, do processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação da UFPI, na modalidade presencial e a distância, por meio do SisU, para o ano de 2024, menciona claramente a existência de comissão de validação.

Obrigatoriamente, o candidato autodeclarado negro (preto ou pardo), indígena ou quilombola passará por um procedimento de heteroidentificação, a ser realizado por uma Comissão de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial, distribuída em bancas examinadoras constituídas por 3 (três) membros (UFPI, 2024, p. 9).

Por outro lado, no Ato da Reitoria nº 1.553, de 14/09/2023, que constituiu a Comissão de Heteroidentificação da UFPI, não foram especificadas a cor/raça e/ou a etnia dos membros. Por esse motivo, não foi possível saber se os servidores nomeados são pretos, pardos, indígenas ou brancos, bem como saber a etnia de cada um. Contudo, de acordo com o item 4.2 do Edital UFPI nº 002, de 22 de janeiro de 2024, anteriormente mencionado, “a Comissão de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial será nomeada pelo Reitor da UFPI, atendendo ao critério de diversidade.” (UFPI, 2024, p. 9). Assim sendo, a representatividade dos não brancos não pôde ser verificada nessas formações em estudo.

Ademais, não há documento oficial que indique os objetivos da Comissão. Porém, de acordo com a nota de esclarecimento a respeito das denúncias de fraudes no sistema de cotas da UFPI, publicada na página da Universidade, em 5 de junho de 2020¹⁰, entende-se que a comissão foi criada objetivando reduzir as tentativas de burla (UFPI, 2020).

Similarmente, considerando a incapacidade de encontrar documentos oficiais relativos à criação da referida Comissão, não foi possível identificar as suas atribuições (atividades/ações). Contudo, segundo o item 4.1 do Edital UFPI nº 002, de 22 de janeiro de 2024 (UFPI, 2024), entende-se que as atribuições dessa instância estão relacionadas, sobretudo, às atividades referentes à validação ou não da autodeclaração dos candidatos negros, indígenas ou quilombolas.

Esse é um pequeno perfil da Comissão da UFPI. Para maiores esclarecimentos, indico a leitura das entrevistas, disponíveis na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

3.4 Universidade Federal de Roraima – UFRR

A Comissão Permanente de Heteroidentificação (CPH) foi criada em 2020¹¹ como órgão permanente, indicado e ligado diretamente à Reitoria, com mandato de dois (2) anos, podendo ser reconduzida por mais dois (2) anos (UFRR, 2020, art. 11, p. 5). O

¹⁰ A nota pode ser consultada no seguinte endereço: <https://ufpi.br/ultimas-noticias-ufpi/36423-nota-de-esclarecimento-2>

¹¹ A nota pode ser consultada no seguinte endereço: <https://antigo.ufrr.br/ppgsbio/regimento-inter-no/category/4-normas-e-resolucoes?download=72:resolucao-cepe-ufrr-n-028-de-09-de-dezembro-de-2020>.

mesmo documento que regulamenta o procedimento de heteroidentificação indica que a CPH terá uma carga horária de 90h e que seus membros devem comparecer a 75% dos certames para os quais forem convocados. Caso contrário, poderão ser substituídos. A resolução também indica a composição da Comissão, que deve seguir as seguintes orientações:

[...] dez membros (cinco titulares e cinco suplentes),

I – dois membros servidores docentes da UFRR (dois titulares e dois suplentes);

II – um membro servidor técnico-administrativo em educação (TAE) da UFRR (titular e suplente);

III – um membro da sociedade civil (de organização indígena e movimento negro, sendo um titular e um suplente);

IV – um membro discente que tenha conhecimento e/ou estudos nas temáticas (titular e suplente) (UFRR, 2020, art.12, p. 5).

De acordo com a resolução supracitada — Resolução CEPE/UFRR nº 028 —, os representantes do corpo discente poderão ser oriundos da graduação ou da pós-graduação; a participação do(a) estudante na CPH será contabilizada como atividade complementar, com carga limitada a 20h. Os membros que forem servidores da UFRR poderão vincular, em seu Plano de Trabalho Docente (PTD), a carga horária de 3 horas semanais e terão direito à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) nos certames realizados, conforme legislação vigente (UFRR, 2020, art.12, p. 5).

Além disso, segundo o artigo 13 do mesmo texto, a Comissão de Heteroidentificação será constituída por cidadãos de reputação ilibada; que integrem a realidade local de Roraima; comprometidos com o processo de formação sobre relações étnico-raciais e enfrentamento ao racismo; e que sejam, preferencialmente, experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo (UFRR, 2020, art.13, p. 5).

De acordo com o artigo 14 da Resolução nº 028 (UFRR, 2020), a escolha dos membros da CPH é realizada por meio de edital de seleção, lançado pelo Gabinete do Reitor da UFRR, depois de consulta à Pró-Reitoria de Ensino e Graduação (PROEG), à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) e à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP)¹² (UFRR, 2020, art.14, p. 6).

É importante ressaltar que, segundo o parágrafo 1º, do artigo 14, da referida resolução, “a CPH deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por variação de idade, gênero e cor/raça, de modo a garantir composição diversificada.” (UFRR, 2020, art. 14, p. 6). Por isso, a Comissão Permanente de Heteroidentificação é composta por um membro da sociedade civil

¹² Informações sobre as Pró-Reitorias podem ser consultas em: <https://ufrr.br/pro-reitorias/>.

de organização indígena, bem como por um membro da sociedade civil participante do Movimento Negro, sendo um titular e um suplente (UFRR, 2020, art. 12, inc. III, p. 5). Além disso, o mesmo documento salienta que a Comissão está autorizada a indicar, entre os servidores da UFRR, o presidente da CPH (UFRR, 2020, art. 14, p. 6).

Para compor subcomissões, a fim de realizar atividades que demandem a organização de mais bancas de aferição da validade da autodeclaração, a CPH pode convocar servidores (professores e técnicos), que tenham passado pelo processo formativo proposto pela Comissão, de acordo com o parágrafo 4º, do artigo 14, da mencionada resolução. Assim sendo, a CPH deve apresentar um plano de formação, envolvendo seus membros e consultores externos, conforme orientação registrada no parágrafo 6º, do artigo 14, da Resolução nº 028 (UFRR, 2020, art. 14, p. 6).

A Resolução CEPE/UFRR nº 028/2020, que regulamenta o procedimento de autodeclaração e heteroidentificação étnico-racial dos candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas e cria a Comissão Permanente de Heteroidentificação da Universidade Federal de Roraima, não registra, entretanto, o objetivo literal da criação dessa instância. Contudo, a leitura do texto, sugere que o propósito foi o combate às fraudes, uma vez que a regulamentação do procedimento de autodeclaração e de heteroidentificação étnico-racial dos candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas, segundo a supracitada resolução “[...] se pauta no imperativo do combate às fraudes, no que se refere ao usufruto da reserva de vagas para negros (pretos e pardos) e indígenas, [...]” (UFRR, 2020, p. 2).

Já o artigo 16 indica, com mais precisão, as atribuições da CPH:

- I – realizar os procedimentos de heteroidentificação dos concursos públicos feitos na UFRR;
- II – coordenar os procedimentos de heteroidentificação dos editais de entrada na graduação e na pós-graduação;
- III – promover ações de promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, assim como de conscientização e de divulgação, no âmbito da comunidade universitária e da sociedade em geral;
- IV – promover ações de formação permanente para a própria Comissão e para os membros das subcomissões, em parceria com unidades acadêmicas e administrativas da UFRR e das instituições parceiras convidadas para integrar essa Comissão, bem como as entidades dos movimentos sociais negros e indígenas;
- V – formular os documentos e os formulários necessários que serão utilizados no procedimento de heteroidentificação;
- VI – receber as denúncias de fraude e estabelecer os procedimentos de heteroidentificação (UFRR, 2020, art. 16, p. 6).

Em se tratando de ação e/ou política de inclusão de povos indígenas, de acordo com a Resolução CUNI/UFRR nº 049, de 30 de dezembro de 2021, que aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal de Roraima (UFRR) 2021 a 2025, há um Processo Seletivo Específico para Indígenas (PSEI), que é “[...] realizado anualmente, para o ingresso de indígenas, nos cursos Licenciatura Intercultural, Gestão Territorial Indígena, Gestão em Saúde Coletiva Indígena e em mais outros 17 cursos de graduação. [...]” (UFRR, 2021a, p. 56). Além disso, existe a Resolução nº 009/07 CEPE (UFRR, 2007), que trata da oferta anual de vagas extras específicas para indígenas, por meio do Psei.

Adicionalmente, é preciso destacar a Resolução nº 009/2009 CUNI, que dispõe sobre a transformação do Núcleo Insikiran de Formação Superior Indígena em Instituto Insikiran de Formação Superior Indígena e aprovação do Regimento Interno. Segundo o documento, o Instituto, vinculado à UFRR, é uma unidade administrativa e acadêmica e caracteriza-se pela “atuação político-pedagógica de formação profissional dos indígenas, de modo específico, diferenciado e intercultural.” (UFRR, 2009, cap. II, art. 4º). A entidade poderá também oferecer atividades de formação à população em geral, visando divulgar os princípios da interculturalidade e a realidade dos povos indígenas” (UFRR, 2009, art. 4º). Seu objetivo consiste em “ampliar a participação de alunos indígenas e cotistas em ações de extensão”; tem como meta “aumentar em 5% ao ano — a partir de 2021 — o número de participantes até 2025” (UFRR, 2021a, p. 150).

Com referência à ação e /ou política de inclusão das pessoas negras, de acordo com a Resolução CEPE/UFRR nº 028, de 9 de dezembro de 2020, a UFRR oferece políticas de ações afirmativas para ingresso na graduação, na pós-graduação e para vagas destinadas aos concursos públicos, em cumprimento às legislações federais de ações afirmativas. Nesse sentido, para concorrer às vagas reservadas a candidatos negros (pretos, pardos) nos concursos públicos da UFRR, o candidato deverá assim se autodeclarar, no momento da inscrição, de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e em consonância com a Lei nº 12.990/2014 e a Lei nº 12.711/2012 (UFRR, 2020, art. 7º, p. 4).

Além disso, o procedimento de heteroidentificação étnico-racial para processos seletivos de graduação e pós-graduação irá considerar aqueles elementos relativos a concursos públicos da Portaria Normativa nº 04/2018-MPDG e, somados aos critérios e fundamentos também apresentados nas Leis, a Lei Federal de Cotas (Lei nº 12.711/2012), bem como a Resolução interna da UFRR relativa às políticas de ações afirmativas na graduação e na pós-graduação (UFRR, 2020, art. 8º, p. 4).

Sobre a política de ações afirmativas para negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação *stricto sensu* na UFRR, a Resolução nº 002/2017 CEPE indica que os cursos de pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal de Roraima adotarão ações afirmativas para a inclusão e a permanência da população de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência no seu corpo discente (UFRR, 2017, art. 1º).

Considerando políticas de igualdade étnico-racial, de acordo com a Resolução CUNI/UFRR nº 049, de 30 de dezembro de 2021, uma de suas diretrizes institucionais é a Política de Valorização da Diversidade, Defesa e Promoção dos Direitos Humanos e Igualdade Étnico-Racial (UFRR, 2021a). Essa iniciativa se compromete a incluir expressamente, nos documentos normativos e institucionais, as diretrizes e as discussões coletivas voltadas ao ensino e à educação em direitos humanos, relações étnico-raciais, história e cultura afro-brasileira, africana e indígena. Para tal, a Universidade deverá investir e insistir em processos de formação de profissionais docentes, técnico-administrativos e discentes, além de fomentar programas e projetos nas áreas de ensino, pesquisa e extensão nas temáticas que integram essa política.

Considerando todas essas orientações, a formação de cidadãos, com compromisso ético, atentos às formas de combate ao racismo e às discriminações e à efetivação dos princípios de direitos humanos, em sua atuação acadêmica e profissional, é um dos focos da UFRR, que se propõe também a divulgar as pesquisas e os materiais didáticos produzidos na Universidade nas áreas de direitos humanos e de relações étnico-raciais, bem como a produção científica relacionada ao tópico. A promoção da igualdade de direitos e da dignidade da pessoa humana será seguida pela UFRR, no reconhecimento e na valorização das diferenças e das diversidades, desenvolvendo os valores da tolerância, do respeito, da solidariedade, da fraternidade, da justiça, da inclusão e da pluralidade.

Essa política objetiva tornar a UFRR reconhecida pela comunidade acadêmica e pelas sociedades local, regional, nacional e internacional como universidade que promove a redução das discriminações étnico-raciais, geracionais, de gênero, de diversidade sexual, de deficiências, entre outras que são estruturantes das desigualdades sociais brasileiras. A UFRR busca, também, a construção de estratégias que potencializem o acesso e a permanência de parcelas sociais historicamente segregadas no ensino superior, bem como o sucesso acadêmico, em uma perspectiva de educação inclusiva e reflexiva.

Nesse sentido, a Universidade assume, com a sociedade, o compromisso de estabelecer ações e políticas afirmativas voltadas ao exercício de uma cidadania ativa. Para tanto, serão promovidas a equidade e a igualdade de oportunidades no acesso, na permanência, nas mobilidades e nas qualificações nos âmbitos do ensino, da pesquisa e da extensão da instituição, de modo a atuar na superação das históricas desigualdades socioeconômicas, culturais e políticas na sociedade brasileira.

Portanto, na UFRR, as ações afirmativas envolvem aspectos interdisciplinares e multiprofissionais, com o intuito de garantir a atenção e a inclusão de pessoas com deficiências, quais sejam: transtornos globais de desenvolvimento, altas habilidades e superdotação. A instituição também busca, por meio de ações afirmativas, a atenção e a inclusão de pessoas pretas, pardas e indígenas, pessoas da terceira idade, em sua pluralidade. Essa política se esmera no combate à violência em variadas formas e em diversos ambientes, na promoção da igualdade de gênero, dando uma abordagem direta, através de processos que envolvem as unidades administrativas, acadêmicas e a sociedade (UFRR, 2020, p. 37-38).

Esse é um pequeno perfil da Comissão da UFRR. Para maiores esclarecimentos, sugiro a leitura da entrevista relacionada, disponível na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

3.5 Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ

Em 31/05/2019, tiveram início os trabalhos da Comissão de Heteroidentificação (COHEM) da UFSJ. Assim sendo, de acordo com a Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019, os procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos – PP), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação da UFSJ, foram regulamentados na instituição.

Do contexto que propiciou a criação dessa Comissão faziam parte os seguintes elementos:

[...] – o disposto nos artigos 3º, 5º, 206 e 207 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, que estabelecem os objetivos da República e os direitos fundamentais;

– a Lei nº 9.394/1996 (LDB), que estabelece que o ensino deve ser ministrado com base nos princípios de igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

– a Lei nº 12.711/2012, regulamentada pelos Decretos nº 7.824/2012 e nº 9.034/2017, Portarias Normativas MEC nº 18/2012, nº 21/2012 e nº 9/2017, bem como as Resoluções CONSU nº 019/2017 e CONEP nº 028/2018, que dispõem sobre o ingresso de discentes nos cursos de graduação;

– a decisão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186/2012 pelo Supremo Tribunal Federal;

[...] – o início do processo de inscrição do Sistema SISU 2019/02, marcado para o dia 04/06/2019; [...]

– a necessidade de disciplinar os procedimentos de heteroidentificação dos candidatos, com finalidade de garantir que as vagas em processos seletivos destinadas a candidatos negros sejam, com efeito, preenchidas por pessoas portadoras efetivas de direito; e ainda

– o entendimento de que a cota racial deve atender a interessados negros (pretos e pardos), sendo para esses últimos somente aqueles classificados como negros (UFSJ, 2019a).

De acordo com o artigo 1º da Resolução nº 015, de 31 de maio de 2019, a Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal de São João del-Rei está vinculada à Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEN) (UFSJ, 2019b, art. 1º). Em se tratando da sua composição, o procedimento administrativo de que trata a Resolução já mencionada será realizado por comissão específica, devidamente nomeada por portaria do Reitor (UFSJ, 2019a, art. 11). Entretanto, o Reitor poderá delegar ao Pró-Reitor de Ensino de Graduação a competência para designar os membros da Comissão de Heteroidentificação complementar à autodeclaração (UFSJ, 2019a, art. 11).

Quanto aos docentes e aos técnicos administrativos, a Resolução em foco informa que “serão indicados pela Proen e nomeados pelo Reitor, respeitados os critérios de representatividade da diversidade da comunidade e de envolvimento e conhecimento em questões raciais e em políticas de inclusão” (UFSJ, 2019a, art. 2º).¹³ Assim sendo, a Comissão de Heteroidentificação complementar à autodeclaração será constituída por membros da comunidade universitária, de reputação ilibada, residentes no Brasil, que, preferencialmente, tenham participado de treinamento e que sejam experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo (UFSJ, 2019a, art. 12). Para participar da Comissão, o discente deverá estar regularmente matriculado na instituição e ter sido indicado pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE). Na hipótese de não ter havido indicação em tempo hábil, os membros discentes poderão ser escolhidos pelo Pró-Reitor de Ensino (UFSJ, 2019a, art. 12).

A Comissão de Heteroidentificação Complementar para Validação da Autodeclaração dos Candidatos Negros possuirá caráter permanente, atuará de forma colegiada; será composta por 15 membros efetivos e 3 suplentes¹⁴, integrantes da comunidade acadêmica da UFSJ (discentes, docentes e técnicos), preferencialmente atendendo ao critério de diversidade e observando-se, sempre que possível, a paridade de membros do sexo feminino e do sexo masculino (UFSJ, 2019a, art.13). Além disso, a Comissão será presidida pelo titular da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação e contará como apoio de servidores e voluntários (UFSJ, 2019a).

Como pré-condição para integrar a Comissão de Heteroidentificação, o membro indicado deverá comprovar conhecimento acerca da temática de relações étnico-raciais ou ser reconhecido pela atuação em programas e projetos que visem à igualdade racial e ao enfrentamento do racismo. Caso o indicado não atenda aos requisitos anteriores, deverá submeter-se a curso de formação, oficinas ou palestras,

¹³ Ao compararmos o parágrafo único, do artigo 11, da Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019, referenciado acima, e o parágrafo 3º, do artigo 2º, da resolução nº 015, de 31 de maio de 2019, nota-se que houve uma alteração na competência da Proen, no que se refere à nomeação dos membros da Comissão. Porém, na Resolução nº 015, de 31 de maio de 2019, não consta que este documento alterou e nem revogou a Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019. Pelo contrário, as duas resoluções estão vigentes, registrando a existência dessa incoerência entre elas.

¹⁴ Essa é a indicação da Resolução 014. Já a Resolução 015 indica que são 15 membros titulares e 3 suplentes. Há aqui uma alteração na nomenclatura.

para aprofundamento na temática e capacitação, a fim de poder atuar tecnicamente na Comissão de Heteroidentificação. Os membros terão mandato de 24 (vinte e quatro) meses, a partir da data de sua publicação, permitidas reconduções (UFSJ, 2019a, art.13).

Conforme os parágrafos 1º a 4º, do artigo 2º, da Resolução nº 015, a representação das classes da comunidade, no grupo dos membros titulares, deverá obedecer à seguinte distribuição: 11 docentes, 3 técnicos administrativos e 1 discente. No grupo dos suplentes, a representação das classes da comunidade deverá obedecer à seguinte distribuição: 1 docente, 1 técnico administrativo e 1 discente. Os membros docentes e técnico-administrativos serão indicados pela Proen e nomeados pelo Reitor, respeitados os critérios de representatividade da diversidade da comunidade, de envolvimento e de conhecimento em questões raciais e em políticas de inclusão. Já o membro discente e o respectivo suplente serão indicados pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE) da UFSJ (UFSJ, 2019b).

Segundo o artigo 3º, da Resolução nº 015, a Comissão será estruturada da seguinte forma: plenário (constituído por todos os membros titulares da Comissão de Heteroidentificação), presidência e secretaria (eleitas pelos membros da Comissão, e, nas suas ausências e/ou impedimentos, serão designados os docentes com maior tempo de serviço na UFSJ). Conforme mencionado, o mandato dos membros da Comissão será de 24 (vinte e quatro) meses. Haverá renovação da composição da Comissão anualmente, assegurada a permanência de até 1/3 (um terço) dos membros docentes (UFSJ, 2019b, art. 3º).

Vale destacar, conforme já mencionado, que há duas resoluções que regulamentam a Comissão de Heteroidentificação: a nº 014 e a nº 015, ambas de 2019. Elas não se anulam, porém trazem informações divergentes. Observa-se, por exemplo, que, segundo o parágrafo 1º, do artigo 13, da Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019, a Comissão será presidida pelo titular da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação e contará como apoio de servidores e voluntários (UFSJ, 2019a). Já de acordo com o parágrafo 2º, do artigo 3º, da Resolução nº 015, de 31 de maio de 2019, o presidente e o secretário serão eleitos pelos membros da Comissão, e, nas suas ausências e/ou impedimentos, serão designados os docentes com maior tempo de serviço na UFSJ (UFSJ, 2019b).

As divergências existem não só entre as resoluções, mas também entre o que está legitimado nesses documentos e o que está sendo praticado na instituição de ensino. Conforme o artigo 1º, da Portaria nº 441, de 27 de julho de 2023, o presidente da Comissão é técnico-administrativo (UFSJ, 2023). Entende-se que essa nomeação não seguiu o que consta no parágrafo 1º, do artigo 13, da Resolução nº 014 e também não há como afirmar que seguiu o parágrafo 2º, do artigo 3º, da

Resolução nº 015, pois não foram encontrados edital e/ou outro documento oficial referente à eleição do presidente. Além disso, nenhum documento oficial referente à eleição e à nomeação do secretário da Comissão foi localizado, o que impossibilita afirmar se há secretário na Comissão.

É importante ressaltar que as portarias que nomearam os membros da Comissão de Heteroidentificação não especificaram a cor/raça e a etnia desses sujeitos. Assim sendo, apesar de as duas resoluções mencionarem o critério de diversidade, não especificam detalhadamente quais são esses requisitos. Ademais, não foi possível saber na prática qual dessas resoluções tem sido praticada, já que as duas estão vigentes, a despeito das especificidades registradas em cada uma delas.

A mesma questão se manifesta com relação à representatividade dos povos indígenas e de negros na Comissão de Heteroidentificação. As portarias de nomeação não especificam se há membros representantes das mencionadas etnias no grupo. Assim sendo, por meio dos documentos oficiais, não foi possível constatar a participação exata de elementos indígenas, brancos e/ou negros (pretos e pardos) nessa Comissão, embora as resoluções relativas se refiram à importância da diversidade no grupo.

De acordo com o artigo 1º, da Resolução nº 015, de 31 de maio de 2019, o objetivo da criação da Comissão de Heteroidentificação é assessorar, analisar e aplicar os procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos), para fim de preenchimento das vagas reservadas a cotas raciais, em cursos de graduação da UFSJ, nas chamadas regulares do Sisu (UFSJ, 2019b, art. 1º). Contudo, nota-se que há a necessidade de atualizar o texto dessa resolução, devido à ampliação recente da atuação das bancas para os programas de pós-graduação e concursos para técnicos, docentes e estagiários.

Sobre as atribuições (atividades/ações) da Comissão de Heteroidentificação, os documentos se referem ao comparecimento dos membros às reuniões e à participação em suas atividades, bem como naquelas das subcomissões para as quais tenham sido designados. Além disso, as resoluções preveem a avaliação e a emissão de parecer conforme os prazos estabelecidos nos procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos) e no preenchimento das vagas reservadas para cotas raciais, em cursos de graduação da UFSJ, pelo edital Sisu. Os textos também registram a possibilidade de proposição de alterações e a contribuição para o aperfeiçoamento dos procedimentos de heteroidentificação complementares à autodeclaração (UFSJ, 2019a, 2019b).

Conforme artigo 5º, da citada Resolução nº 015, são atribuições do presidente da Comissão de Heteroidentificação:

- I – representar a Comissão de Heteroidentificação;
- II – convocar e presidir as reuniões ordinárias e extraordinárias;
- III – decidir questões de ordem;
- IV – atribuir encargos e tarefas aos membros da Comissão de Heteroidentificação;
- V – exercer o voto de qualidade;
- VI – exercer outras atribuições que a Comissão de Heteroidentificação lhe conferir para o bom andamento dos trabalhos; e
- VII – requisitar à Proen pessoal técnico para auxiliar os trabalhos da Secretaria da Comissão (UFSJ, 2019b, art. 5º).

Segundo artigo 6º, são atribuições da secretaria:

- I – assessorar o presidente e os membros da Comissão de Heteroidentificação durante as reuniões e aplicação dos procedimentos de verificação;
- II – executar os serviços necessários ao bom andamento dos trabalhos da Comissão de Heteroidentificação;
- III – elaborar e enviar aos membros da Comissão de Heteroidentificação as atas de suas reuniões; e
- IV – organizar e preservar os documentos da Comissão de Heteroidentificação (UFSJ, 2019b, art. 6º).

Esse é um pequeno perfil da Comissão da UFSJ. Para maiores esclarecimentos, sugiro a leitura da entrevista relacionada, disponível na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

3.6 Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

A Subcomissão de Autodeclaração, como é denominada na UFSM, nasceu em 2018, ano em que foi criada a Resolução nº 002/2018 (UFSM, 2018), que regula as formas de ingresso nos cursos de graduação e ações afirmativas correlatas da Universidade Federal de Santa Maria. Essa Subcomissão de Autodeclaração está vinculada à Pró-Reitoria de Graduação; contudo também está subordinada à Comissão de Ingresso Acadêmico, que, por sua vez, está ligada à Coordenadoria de Planejamento Acadêmico (COPA), da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD).

Sobre o histórico da Subcomissão de Autodeclaração, Mello, Cabistani, Melo e Veiga (2019, p. 3-4) afirmam que:

[...] No início do Programa de Ações Afirmativas de Inclusão Racial e Social da UFSM, Resolução 011/2007, a Comissão de Implementação e Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas de Inclusão Racial e Social da UFSM, no período de 2008 a 2011, realizava aleatoriamente a seleção dos alunos sobre os quais

restavam dúvidas quanto à condição declarada. Para tanto, verificava junto ao Departamento de Registro e Controle Acadêmico (DERCA) a documentação entregue pelos alunos e realizava a chamada desses para uma entrevista com a Comissão de Ações Afirmativas (servidores da instituição, integrantes do movimento negro, indígenas e representantes da comunidade externa).

Na entrevista, a Comissão analisava vários aspectos da autodeclaração do aluno, tais como história de vida, características que o identificam como preto/pardo/indígena (PPI), outros momentos na vida em que se declarou preto/pardo/indígena. Mas esse processo era demorado, pois o aluno confirmava sua vaga ao enviar a documentação e, assim, já estabelecia o vínculo com a instituição. Somente depois, a entrevista era agendada. Posteriormente à entrevista, a Comissão de Ações Afirmativas, consensualmente, recomendava ou não a confirmação de vaga/matricula do aluno. No caso de recomendar, o aluno permanecia matriculado no curso, mas, se a Comissão de Ações Afirmativas não recomendasse, era dado um prazo de 10 dias para a interposição de recurso.

No caso da não recomendação da confirmação de vaga/matricula, o Pró-Reitor de Graduação era comunicado e a Prograd realizava a abertura de processo administrativo. No processo administrativo, a análise do recurso do aluno era realizada pela Comissão de Ações Afirmativas, que emitia a recomendação ou a não recomendação da matrícula no curso. No caso da não recomendação, era enviado um memorando ao Derca e à coordenação do curso, solicitando o cancelamento da matrícula, bem como ao aluno, comunicando a sua desvinculação.

Segundo Mello, Cabistani, Melo e Veiga (2019, p. 4-5), com a Lei nº 12.711/2012, Lei de Cotas, a instituição, inicialmente, entendeu que não seria preciso realizar a entrevista com os candidatos, sendo suficiente apenas a autodeclaração. Entretanto, em 2013, foi necessário o retorno do monitoramento da autodeclaração da reserva de vagas para cotistas étnico-raciais, o que ocorreu com a retificação do Edital 007/2013, do Vestibular 2013, por meio do Edital 013/2013, de 31 de julho de 2013.

Em 2012/2013, após inúmeras denúncias ocorridas contra cotistas denominados pretos/pardos/indígenas (PPI), recebidas pela Ouvidoria da UFSM ou por promoção do Ministério Público da União, a Procuradoria Jurídica da UFSM (PROJUR) emitiu parecer de que a universidade poderia constituir comissão de monitoramento da aplicação do acesso previsto pela Lei nº 12.711/2012, no que tange aos cotistas concorrentes pelas Cotas EP1A15 e EP2A16.

¹⁵ EP1A – Ensino Médio em escola pública, autodeclarado preto, pardo e indígena. Disponível em: https://www.coperves.ufsm.br/concursos/vestibular_2014/arquivos/vestibular_2014_ponto_de_corte.pdf Acesso em: 12 fev. 2024.

¹⁶ EP2A – Ensino Médio em escola pública, autodeclarado preto, pardo e indígena. Disponível em: https://www.coperves.ufsm.br/concursos/vestibular_2014/arquivos/vestibular_2014_ponto_de_corte.pdf Acesso em: 12 fev. 2024.

Conforme Mello, Cabistani, Melo e Veiga (2019, p. 5-6):

[...] A Comissão de Acompanhamento da Autodeclaração Étnico-Racial do Vestibular 2013, nomeada pela Portaria nº 69.049, de 15/01/2014, do Vice-Reitor¹⁷, foi composta por servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSM, por representantes da comunidade indígena, pelo Grupo de Apoio aos Povos Indígenas (GAPIN) e pelos coletivos de estudantes AFRONTA¹⁸ e AENUFSM¹⁹. Observando o Edital do Concurso Vestibular, foi realizado o acompanhamento da autodeclaração desde a primeira chamada do vestibular.

Buscando inserir os acadêmicos ingressantes e familiarizá-los com a UFSM, eram apresentados a eles, como fator pedagógico e de empoderamento, um pequeno histórico do Programa de Ações Afirmativas da Instituição, aspectos sociais da escolha da UFSM e o convite para a participação no acolhimento aos calouros. Junto a essa apresentação, eram conferidas as autodeclarações e, quando restaram dúvidas da condição autodeclarada, esses acadêmicos eram chamados, posteriormente, para uma entrevista junto à Comissão.

Conforme roteiro planejado, as entrevistas eram gravadas em áudio, em que também eram registrados os motivos pelos quais o candidato estava passando por tal procedimento. Na entrevista, a Comissão analisava vários aspectos da autodeclaração do candidato, tais como história de vida, características que o identificam como preto/pardo/indígena (PPI), outros momentos na vida em que se declarou preto/pardo/indígena — critérios já utilizados em outros momentos. Da mesma forma, consensualmente, os membros da Comissão recomendavam ou não a confirmação de vaga ou a matrícula do candidato.

Após a entrevista e, no caso de ainda restarem dúvidas da condição autodeclarada por não correspondência com a etnia preta/parda/indígena, recomendava-se ou não a aceitação da matrícula e/ou confirmação de vaga. No caso de não recomendação da matrícula, a Pró-Reitoria de Graduação realizava a abertura de processo administrativo, comunicando ao candidato a decisão da Comissão por correspondência (AR) e por *e-mail*, dando-lhe um prazo de 10 (dez) dias para recorrer administrativamente da decisão junto à Comissão.

Após a análise documental, a Comissão emitia parecer. Se favorável, a Prograd encerrava o processo para aqueles candidatos(as) que comprovavam a condição autodeclarada e mantinha sua matrícula no curso, comunicando-lhe a decisão da Comissão por correspondência (AR) e por *e-mail*. No caso de a Comissão emitir parecer não favorável, a Prograd também comunicava ao candidato a decisão por correspondência (AR) e por *e-mail* e encaminhava, então, o cancelamento da matrícula para o Derca e para a coordenação do curso.

¹⁷ O Vice-Reitor referido é o Professor Paulo Bayard Dias Gonçalves. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/341/2018/08/boletim_pessoal_2014_01.pdf Acesso em: 31 mar. 2024.

¹⁸ "O Coletivo AFRONTA existe desde 2010, idealizado por acadêmicas/os de diferentes cursos da UFSM. [...] é formado exclusivamente por acadêmicas/os negras/os; dessa forma, a proposição de melhorias para o sistema de ações afirmativas surge das/os próprias/os contempladas/os. [...]". Disponível em: <https://afrontacoletivo.blogspot.com/>. Acesso em: 31 mar. 2024. Não há informações atuais no blog, assim não se sabe se esse coletivo ainda existe.

¹⁹ Não foi encontrada informação sobre tal coletivo.

Na UFSM, portanto, para a confirmação de vaga, desde o ano de 2015, o candidato cotista do grupo de pretos, pardos e indígenas deve assinar a autodeclaração diante dos membros da Comissão de Autodeclaração Étnico-Racial da UFSM, medida que tem proporcionado celeridade e transparência ao processo.

Em relação aos órgãos de institucionalização dos procedimentos de entrada na UFSM, Mello, Cabistani, Melo e Veiga (2019, p. 6-7) relatam que

[...] no ano de 2014, foi criada a Comissão de Seleção e Ingresso que definiu a logística dos certames e a confirmação de vaga e matrículas na UFSM. A Comissão é presidida pelo Coordenador da Coordenadoria de Planejamento Acadêmico (COPA), da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), e por um membro de cada uma das Comissões relacionadas a seguir, constituídas para examinar as condições alegadas pelos candidatos: Comissão de Análise Socioeconômica, Comissão de Autodeclaração Étnico-Racial; Comissão de Documentação e Comissão de Acessibilidade, todas compostas por meio de seleções previstas por Edital, com envolvimento de mais ou menos 45 técnicos administrativos e docentes da UFSM e cerca de 20 bolsistas da graduação e da pós-graduação.

Um novo documento, a Resolução nº 125, de abril 2023 (UFSM, 2023a, art. 4º), indica que a Comissão de Ingresso Acadêmico será presidida pela Pró-Reitoria de Graduação e pela Copa/Prograd, sendo composta por servidores(as) ativos(as) da Universidade Federal de Santa Maria, organizados dentro das seguintes subcomissões: I – Subcomissão de Gerenciamento, II – Subcomissão de Supervisão de Seleção e Ingresso, III – Subcomissão de Tecnologia da Informação e Logística, IV – Subcomissão de Triagem, V – Subcomissão de Documentação, VI – Subcomissão de Análise Socioeconômica, VII – Subcomissão de Autodeclaração e VIII – Subcomissão de Acessibilidade. Em se tratando da composição da Comissão de Autodeclaração, de acordo com os parágrafos 1º e 3º, do artigo 4º, do mesmo texto, será realizada seleção anual para composição dessas subcomissões, por meio de edital específico.

De acordo com os itens 2.2 e 2.3, do Edital 118/2023 – PROGRAD/UFSM de Seleção para colaboradores nas comissões do processo de confirmação de vaga – 2023 (UFSM, 2023c), poderão participar servidores ativos da instituição. Os servidores aposentados poderão participar na condição de voluntários e, nesse caso, não concorrem dentro do número de vagas.

Assim sendo, como a Subcomissão de Autodeclaração é uma dessas subcomissões que compõem a Comissão de Ingresso Acadêmico, entende-se que ela é presidida pela Pró-Reitoria de Graduação e pela Copa/Prograd²⁰. Não foram encontrados documentos que informem quem é o presidente.

²⁰ À Coordenadoria de Planejamento Acadêmico (COPA), vinculada à Pró-Reitoria de Graduação, compete implementar políticas e diretrizes para a contínua evolução e atualização de um planejamento acadêmico que atenda as diretrizes estabelecidas na LDB. A Copa tem como finalidade coordenar o processo de planejamento acadêmico e coordenar programas especiais do Mec, em nível de graduação, no âmbito da UFSM. Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prograd/copa> Acesso em: 27 dez. 2023.

Com relação a cor/raça e etnia dos membros da Subcomissão de Autodeclaração, a Portaria de Pessoal UFSM nº 831, de 10 de abril de 2023, que designa seus membros, não traz informações sobre essa questão. Por isso, não é possível saber se os membros são negros, pardos, indígenas ou brancos. O mesmo ocorre quanto à representatividade dos povos indígenas na Subcomissão de Autodeclaração (UFSM, 2023b).

Sobre o objetivo da criação da Subcomissão de Autodeclaração, segundo Mello, Cabistani, Melo e Veiga (2019, p. 4-5), conforme já mencionado no início do texto, houve denúncias de fraude no processo. Portanto, presume-se que o principal intuito da Subcomissão foi enfrentar as denúncias evidenciadas. Contudo, não há texto escrito no documento que faz referência ao objetivo real da subcomissão.

Quanto às atribuições (atividades/ações) da Subcomissão de Autodeclaração, de acordo com o item 5.1, do Edital 118/2023 – PROGRAD/UFSM de Seleção para colaboradores nas comissões do processo de confirmação de vaga — 2023, as atividades relativas às Comissões estão relacionadas às habilidades descritas no item 4.4 do documento.

Cada Comissão exige experiências e habilidades específicas, a saber:

[...] V – A Comissão de Autodeclaração exige que o(a) candidato(a) possua experiência e habilidades para análise, entrevista e parecer sobre o documento necessário (Autodeclaração) à comprovação da condição étnico-racial, mediante procedimento de heteroidentificação, a serem comprovadas por documentação e arguição no momento da entrevista [...]. (UFSM, 2023).

Esse é um pequeno perfil da Comissão da UFSM. Sugiro a leitura da entrevista relacionada, disponível na tese de pós-doutorado apresentada à USP, para maiores esclarecimentos. Feitas tais considerações, segue a apresentação da última comissão pesquisada, a da Universidade do Estado de São Paulo.

3.7 Universidade de São Paulo – USP²¹

O Conselho da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento aprovou, na sessão realizada no dia 4 de agosto de 2022, os critérios de atuação da Comissão de Heteroidentificação da USP, no vestibular da Fuvest e na modalidade de ingresso via Sisu, a partir do que a referida instância foi implementada.

Assim sendo, a Comissão de Heteroidentificação da USP foi criada em 12/08/2022, de acordo com a Resolução CoIP nº 8.287, de 11 de agosto de 2022, alterada pelas Resoluções CoIP 8.411/2023 e 8.557/2023 (USP, 2022c). Na verdade, a USP já adotava a reserva de vagas para alunos de escolas públicas e autodeclarados PPI nos cursos de graduação, desde o vestibular de 2016, quando o Sisu foi implementado como nova forma de ingresso na Universidade, além do vestibular da Fuvest. Em 2018,

²¹ A USP possui comissões distintas: para a graduação, para os servidores não docentes e para a pós-graduação.

o Conselho Universitário aprovou a reserva de vagas para estudantes oriundos de escolas públicas (Aguiar, 2022). Nessa reserva, também incidia o percentual de 37, 5% de cotas para estudantes autodeclarados PPI, índice equivalente à proporção desses grupos no estado de São Paulo, verificada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Segundo Cruz (2022), desde a adoção dessa política, a Universidade recebeu cerca de 200 denúncias de supostas fraudes na autodeclaração de pertencimento ao grupo PPI (pretos, pardos e indígenas). Em 2020, houve a invalidação de matrícula de um aluno do Instituto de Relações Internacionais (IRI), por fraudes racial e socioeconômica. Em 2021, foram invalidadas as matrículas de seis estudantes matriculados na Faculdade de Medicina (FM), na Faculdade de Odontologia de Bauru (FOB) e na Escola de Enfermagem (EE). Por isso, a existência de tal dispositivo nos parece de suma importância.

Prosseguindo: em relação à posição hierárquica na IES, de acordo com o *Guia do vestibular 2024 Fuvest: guia de ações afirmativas*, versão 1.0, de agosto de 2023 (USP, 2023b, p. 2), a Comissão de Heteroidentificação foi estabelecida pela Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP). Assim, entende-se que esta Comissão faz parte da Pró-Reitoria, sendo a ela submetida.

O grupo é composto por 1 docente, 1 servidor técnico-administrativo, 1 discente de graduação e 1 de pós-graduação, ambos indicados pela Coligação dos Coletivos Negros da USP, além de um representante da sociedade civil (USP, 2022c). Preferencialmente, todos deverão ter experiência comprovada em procedimentos de heteroidentificação ou ser especialistas na temática da igualdade racial. Eles serão responsáveis pela averiguação da autodeclaração dos candidatos convocados para a matrícula na modalidade de vagas reservadas para política de ações afirmativas para pretos e pardos, tanto no processo via Fuvest quanto via Sisu, que seguirá critérios exclusivamente fenotípicos.

Nesse sentido, de acordo com o artigo 3º da Resolução ColP nº 8.287, o procedimento de heteroidentificação será realizado em etapas assim definidas:

I – etapa virtual: obrigatória para matrícula de todos os candidatos convocados para vagas reservadas a candidatos autodeclarados pretos ou pardos;

II – etapa presencial: a ser realizada nos casos em que a autodeclaração não seja confirmada na etapa virtual;

III – etapa recursal: a ser realizada nos casos em que a autodeclaração não seja confirmada nas etapas virtual e presencial e haja apresentação de recurso pelo candidato (USP, 2022c, art. 3º).

Segundo os artigos 4º e 5º da citada resolução (USP, 2022c), a etapa virtual é composta por duas bancas de heteroidentificação; cada uma formada por cinco integrantes. Já na etapa presencial, há uma única comissão, composta, também, por cinco membros.

O artigo 7º do documento acima mencionado indica características dos membros da Comissão, bem como o tempo de mandato, como se pode observar a seguir:

§ 1º – Serão incentivadas candidaturas visando à diversidade de gênero e à composição majoritária das bancas por pessoas negras, preferencialmente com experiência comprovada em procedimentos de heteroidentificação ou na temática da igualdade racial.

§ 2º – Os membros referidos nos incisos II, III e IV terão mandato de um ano, permitida uma recondução.

§ 3º – Os membros referidos nos incisos I e V terão mandato de dois anos, permitida uma recondução.

§ 4º – Os membros das bancas de heteroidentificação deverão participar de oficinas de letramento (USP, 2022c, art. 7º).

Nos documentos publicados referentes à composição da Comissão Permanente de Heteroidentificação, não foram especificadas a cor/raça e a etnia dos membros que, atualmente, a compõem. Por isso, a partir desses textos, não foi possível estabelecer se o critério de diversidade foi atendido.

Seguindo a política de ações afirmativas, a Portaria PRIP 25, de agosto de 2023, esclarece que os candidatos a cargos de docentes e de empregos públicos de servidores técnicos e administrativos autodeclarados indígenas e optantes pela reserva de vagas ou pontuação diferenciada serão submetidos à análise da Comissão de Verificação (USP, 2023b). Nesses casos, a indicação de membros e a operacionalização da Comissão de Verificação e Comissão Recursal serão de responsabilidade da Coordenadoria de Administração Geral (CODAGE), no caso dos concursos dos servidores técnico-administrativos, e da Unidade, Museu ou Instituto Especializado responsável pela abertura dos concursos públicos de docentes (USP, 2023b).

Essa Comissão de Verificação será composta por 1 representante da comunidade indígena da USP, 2 estudiosos(as) das questões indígenas, sendo um docente e um aluno(a) da pósgraduação, 2 membros indicados pela Codage, no caso dos concursos dos servidores técnico-administrativos, e da Unidade, Museu ou Instituto Especializado responsável pela abertura dos concursos públicos de docentes. Cada membro terá um suplente.

Retomando a questão da representatividade de pessoas negras na Comissão Permanente de Heteroidentificação para ingresso nos cursos de graduação, é importante destacar que a Resolução ColP nº 8.287 indica a presença de um

representante da sociedade civil organizada, com comprovada atuação na defesa de ações afirmativas, escolhido pelo ColP. Além disso, o mesmo documento salienta os seguintes pontos.

Cada uma das bancas de heteroidentificação que atuarão na etapa virtual terá a seguinte composição:

I – um representante docente da USP, eleito por seus pares;

II – um membro discente da pós-graduação, indicado pela Coligação dos Coletivos Negros da USP reconhecida pela Príp;

III – um membro discente da graduação, indicado pela Coligação dos Coletivos Negros da USP reconhecida pela Príp;

IV – um representante da sociedade civil organizada, com comprovada atuação na defesa de ações afirmativas, escolhido pelo ColP;

V – um servidor técnico e administrativo, eleito por seus pares.

§ 1º – Serão incentivadas candidaturas visando à diversidade de gênero e à composição majoritária das bancas por pessoas negras, preferencialmente com experiência comprovada em procedimentos de heteroidentificação ou na temática da igualdade racial (USP, 2022c).

Dessa forma, parece bastante vaga a formalização da representatividade de pessoas negras/pretas e pardas na Comissão de Heteroidentificação da USP.

Já em relação ao intuito de criação desse mecanismo de verificação, o *Guia do vestibular 2024 Fuvest: guia de ações afirmativas* esclarece que

O objetivo da Comissão de Heteroidentificação, estabelecida pela Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP), é coibir fraudes e garantir a integridade da autodeclaração das pessoas convocadas para a matrícula na modalidade de vagas reservadas para política de Ações Afirmativas para pessoas negras, de cor preta ou parda [...] (USP, 2023b).

Já a Resolução ColP nº 8.287 (USP, 2022c), a Portaria PRIP 25 (USP, 2023a) e a Resolução ColP nº 8.558 (USP, 2024) afirmam que as atribuições (atividades/ações) da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão de Verificação, em suas respectivas instâncias de atuação, é a emissão de parecer favorável ou não em relação à ocupação de vagas nas políticas de ação afirmativa. Vale destacar que, em se tratando de vagas reservadas a candidatos negros, os critérios serão fenotípicos. Já os candidatos a vagas destinadas a etnias indígenas serão avaliados por meio das documentações apresentadas²². Para maiores informações, indico a leitura das entrevistas relacionadas, disponíveis na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

²² Nas Referências deste trabalho, estão especificados, detalhadamente, os documentos que regem as comissões de heteroidentificação da USP. Em caso de dúvidas, verificar os links de acesso.

3.8 Comentários gerais a respeito do *corpus* de pesquisa

Antes de encerrar este capítulo, é importante destacar as relações entre as três instâncias focalizadas nesta pesquisa, a saber, a Política de Ações Afirmativas, a Lei Federal de Cotas e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e as Comissões de Heteroidentificação das universidades públicas, que compõem o *corpus* desta investigação científica.

A relação entre os dois primeiros contextos parece ser muito mais imediata, tendo em vista o fato de que foi a implementação das políticas de ações afirmativas que provocou a reflexão sobre a necessidade de aprimoramento dessa estratégia de inclusividade nas IES brasileiras, por meio da criação da Lei de Cotas. Após a inauguração e a implementação da referida legislação, percebemos possibilidades mais concretas de consolidação de um sistema de reparação de danos morais e sociais para com uma raça que contribuiu de forma irrefutável com o desenvolvimento de nosso país. Entretanto, emergem, no bojo das questões que rondam esta pesquisa, as seguintes perguntas:

- Qual a relação entre a Política de Ação Afirmativa e os ODS?
- Existe alguma interface entre a Lei Federal de Cotas e os citados ODS?
- Como essas três instâncias podem contribuir para a implementação da *Agenda 2030* na Academia brasileira, por meio de avaliações e monitoramentos realizados pelas comissões de heteroidentificação?

Diante desse conjunto de informações que compõem o *corpus* da presente investigação científica e também dessas indagações, no capítulo seguinte, é apresentada a aplicação da metodologia de pesquisa, que, acredito, vá propiciar a indicação de tendências capazes de lançar luz neste cenário tão desafiador em busca de caminhos que aproximem as comissões de heteroidentificação da *Agenda 2030*.



4. ANALISANDO AS COMISSÕES

Este capítulo é dedicado ao detalhamento da aplicação da metodologia de pesquisa desenvolvida para avaliar se, nas universidades brasileiras, as comissões de heteroidentificação estão se constituindo fóruns de sustentabilidade, considerando, desde a sua criação, sua forma de atuação. Além disso, a metodologia utilizada buscou analisar como tais instâncias de verificação podem se tornar ecossistemas de sustentabilidade na Academia brasileira.

Diante desses desafios, a aplicação de metodologia foi dividida em oito partes: análise dos *sites* ou documentos dedicados ao histórico e ao trabalho das comissões; criação de um roteiro de pesquisas na *internet* (formulários Microsoft); identificação dos responsáveis/coordenadores/presidentes das comissões; envio de formulário de identificação para eles e análise das respostas obtidas; realização de entrevistas por videoconferência e análise de conteúdo a partir de referenciais indicados na revisão de literatura desta pesquisa, tabulação dos dados, publicação dos resultados.

Inicialmente, foram selecionadas sete universidades para compor a amostra de pesquisa, a partir de um universo de 112 universidades públicas brasileiras, sendo que, dessas, 68 são federais¹. Inicialmente, os *sites* dessas sete instituições escolhidas foram pesquisados, a fim de que se pudesse encontrar informações acerca das comissões de heteroidentificação correspondentes, já que, em geral, esses organismos não dispõem de espaços virtuais específicos. A partir dos dados colhidos, bem como das portarias de criação e daquelas relativas à formalização de funções executivas, foi possível criar um roteiro de pesquisa para fundamentar o desenvolvimento de um perfil para cada comissão. Os tópicos estruturantes do mencionado roteiro são os seguintes: a denominação da comissão; o histórico e a data da criação da comissão; a posição hierárquica da comissão na IES; a composição da comissão; a cor/raça e a etnia dos membros da comissão; a representatividade dos povos indígenas na comissão; a representatividade de pessoas negras na comissão; o objetivo da criação da comissão e, por fim, as atribuições (atividades/ações) a serem desenvolvidas pela comissão.

¹ Esses números estão registrados no Censo da Educação Superior de 2020. Maiores informações podem ser obtidas em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>.

A pesquisa pelos *sites* das universidades possibilitou a identificação de pessoas responsáveis, coordenadores e/ou presidentes desses núcleos e dos seus *e-mails*, a partir dos quais foi enviado um convite formal² para uma entrevista por videoconferência passível de gravação acordada entre as partes. Os convidados também receberam, antes da *live*, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) — a ser assinado, caso concordassem com o teor do documento —, além do parecer favorável do Comitê de Ética, autorizando a aplicação da metodologia da pesquisa, ou seja, a realização das entrevistas. Adicionalmente, os entrevistados receberam um formulário eletrônico de identificação, a ser respondido e devolvido antes da conversa, abordando os seguintes tópicos: nome completo; gênero/raça; instituição de filiação; titulação máxima; área de formação, acompanhados das perguntas a seguir:

- Há quanto tempo atua nesta Comissão?
- O que o levou a assumir a Comissão em sua carreira acadêmica?
- Indique sua raça e seu gênero.
- Você já desenvolveu algum tipo de trabalho científico/atividade voltado para essa causa?
- Se a resposta anterior foi afirmativa, por favor, indique quais foram esses trabalhos/atividades.
- O que você mais aprecia em seu trabalho à frente da Comissão?
- O que mais lhe aborrece em seu trabalho à frente da Comissão?
- Como você acha que pode contribuir com o aperfeiçoamento do trabalho da Comissão em que atua?

No acordo inicial, as entrevistas foram programadas para durar 60 minutos; contudo, todas elas, sem exceção, extrapolaram o tempo combinado, tendo em vista o interesse em detalhar o trabalho das comissões, oportunidade, até então, inusitada para os responsáveis por esses organismos em foco. Outro detalhe geral que merece destaque foi o fato de que se esperava a realização de sete entrevistas, correspondentes às sete universidades selecionadas pela presente pesquisa. Entretanto, devido à especificidade do trabalho das Comissões na USP (comissões para a graduação, para os servidores não docentes e para a pós-graduação), foi necessário entrevistar três pessoas, a fim de colher informações sobre os três níveis de trabalho realizados pelas Comissões de Heteroidentificação da Universidade de São Paulo.

² Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e houve parecer favorável do Comitê de Ética.

Outra universidade que demandou a entrevista com dois servidores foi a Universidade Federal do Piauí (UFPI). Foi significativamente difícil identificar o nome de uma pessoa caracterizada como responsável, diretor e/ou presidente da Comissão de Heteroidentificação dessa instituição. O único nome que aparecia como participante do processo em foco foi contactado por *e-mail* diversas vezes antes que se obtivesse uma resposta positiva para a realização da entrevista. Contudo, ao longo da videoconferência, a pessoa declarou não estar à frente da Comissão como presidente, mas, sim, como secretária. Apesar disso, a entrevistada demonstrava amplo conhecimento da causa, interesse pessoal pela proposta pelo fato de ser indígena, além de demonstrar condições de responder aos questionamentos. Ademais, passou-me o contato daquele que seria o “presidente” da Comissão.

Esse servidor foi contactado imediatamente depois da entrevista com a secretária da Comissão. Depois de muitas tentativas de aproximação, finalmente foi possível o agendamento da entrevista, durante a qual foi explicada a razão de tantas respostas evasivas. Além disso, a videoconferência revelou um fato peculiar: a origem do entrevistado, o que, de certa forma, podia explicar a extemporaneidade da posição ocupada por uma pessoa que, naturalmente, não dispunha de conexões culturais com a proposta/demanda de trabalho da Comissão de Heteroidentificação, dificultando, assim, os questionamentos étnico-raciais esperados na realização da empreitada, a despeito do comprometimento profissional com o cargo ocupado, ou seja, sua atuação na Coordenação de Seleção e Programas Especiais, da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação da IES em que é concursado.

Outro fato semelhante merece destaque com relação à servidora entrevistada e que se responsabiliza, informalmente, pela implementação da rotina da Comissão de Heteroidentificação, na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Tentei, incansavelmente, o contato com o nome que aparecia como presidente nos documentos relativos à Comissão em foco, sem, contudo, obter sucesso. Então, a Assessoria de Comunicação dessa Universidade me informou o nome da tal servidora apresentada como responsável pelo processo de heteroidentificação naquela IES. Extrema e profundamente conhecedora da dinâmica sob investigação na presente pesquisa, a entrevistada explicou que aquele que aparece formalmente como presidente da Comissão é o Pró-Reitor de Graduação da UFSM, razão pela qual, diante do acúmulo de atividades, bem como da formação e da experiência prévias no assunto por parte da citada servidora, o encargo pelo processo lhe foi, naturalmente, transferido, sem formalização subsequente. Não consegui realizar a videoconferência com o Pró-Reitor mencionado, mas o conhecimento da servidora deixou claro que ela executa, organiza e supervisiona a dinâmica de heteroidentificação naquela instituição.

Todas as entrevistas foram transcritas por meio da utilização do programa de transcrição de vídeos transcription.txt, uma vez que esse *software* pareceu mais adequado à natureza da demanda desta pesquisa. Essa estratégia exigiu o *download* do programa escolhido, a fim de que o processo de transcrição fosse realizado. Contudo, o texto oferecido apresentava incorreções e desvios de compreensão substanciais, o que implicou a adequação/correção (por parte desta pesquisadora) de cada um dos textos, a fim de que pudessem estar compreensíveis.

4.1 Quem são os entrevistados?

Diante das questões conjunturais apresentadas no formulário, posso dizer, a grosso modo, que dez pessoas foram entrevistadas, sendo sete mulheres e três homens. Das sete mulheres entrevistadas, duas são brancas, uma é indígena, uma é parda, e as outras três são pretas. Com relação aos homens, dois são pretos, e o outro é amarelo (japonês). Esses números denotam, portanto, a maioria de pretos à frente das comissões de heteroidentificação.

Com relação à titulação máxima, das sete mulheres entrevistadas, uma é pós-doutora, duas são mestres e as outras quatro são doutoras. Considerando a área de formação, quatro são das ciências humanas, uma é das ciências sociais, uma é das ciências biológicas e a outra, das ciências médicas. As duas mestres não atuam como docentes. Entre os três homens, um é livre docente, um é doutor e o outro é pós-graduado, não atuando como docente; todos são de áreas diferentes, ou seja, um das ciências sociais, um das ciências biológicas e o outro especializado na área das ciências da natureza. Assim sendo, considerando o total dos dez entrevistados, a prevalência de formação é pela área das ciências humanas (4); em segundo lugar, destacamos o empate com relação à formação nas áreas de ciências sociais (2) e biológicas (2), seguidos de uma com formação em ciências médicas e outro com formação em ciências da natureza. Sobre a atuação profissional nas IES, apenas três não atuam como docentes. Tal fato indica que a coordenação das comissões fica, em sua maioria, sob a coordenação de professores.

Com relação às questões de gênero e raça, entre as entrevistadas, todas se autodeclararam cisgênero, sendo que duas se apresentam como brancas; duas, como pardas e as outras três, como negras/pretas. Entre os entrevistados, três se apresentam como homens cisgênero, sendo que dois se autodeclararam pretos, enquanto o outro, amarelo. Considerando o cômputo total relativo ao posicionamento sobre gênero e raça, a prevalência é para os elementos femininos, seguidos de três masculinos. Isso significa que a presença feminina na função de liderança à frente das comissões de heteroidentificação constitui a maioria. Considerando a questão de raça, prevalecem os pretos, que somam cinco indivíduos; em seguida, são identificados, em empate,

dois elementos pardos, dois brancos e um amarelo. Ou seja, os pretos ocupam a maior parte das posições de coordenação nas comissões em foco nesta pesquisa.

Sobre o tempo de trabalho na comissão de heteroidentificação, existe um elemento não binário que atua há vinte anos nessa área de diversidade racial, e há um, nesse processo das bancas de heteroidentificação especificamente; da mesma forma, outro homem cisgênero atua na comissão há apenas um ano, sendo que o outro homem cisgênero está na comissão há cinco anos; as demais mulheres cisgênero estão há cinco anos ou menos nesse trabalho.

A respeito dos motivos que levaram os/as entrevistades a assumir o trabalho à frente da comissão de heteroidentificação, foi observado que dois professores mencionaram a proximidade de suas pesquisas com a causa como indício definidor da sua opção pela tarefa. Entretanto, o elemento que atua na área de diversidade e inclusão há duas décadas enfatiza que seu comprometimento acadêmico e sua militância no Movimento Negro, sua participação na rede Quilombação, entidade fundada na luta pelas cotas na IES onde atua, bem como seu envolvimento com as cotas raciais, aliados aos seus estudos dedicados às relações raciais, demandaram seu engajamento na comissão. Quatro respondentes revelaram seu desejo de atuar em favor do cumprimento e do desenvolvimento das ações afirmativas nas instituições em que atuam, sendo que apenas um desses menciona a expressão política pública. Similarmente, um único entrevistado atrela sua motivação pelo trabalho nas bancas de heteroidentificação à questão da luta contra as fraudes, o sofrimento e o desgaste consequentes. Outro elemento justifica sua adesão às comissões devido à sua atuação na Coordenação de Seleção e Programas Especiais, da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação da IES em que trabalha. Dois dos entrevistados mencionaram a relevância socioinstitucional da função que ocupam.

Dentre os/as entrevistades, apenas dois/duas não desenvolveram estudos/pesquisas relativos às questões de heteroidentificação, diversidade, inclusão e racismo. Os demais têm consistentes trabalhos dedicados às temáticas em foco:

■ coordenação de uma brinquedoteca universitária, onde recebem muitas crianças negras, razão pela qual se dedicam à discussão sobre educação antirracista e identidade negra; participação em projetos de contação de histórias africanas e afro-brasileiras; organização de coleções de bonecas pretas levadas nas apresentações itinerantes da brinquedoteca pelo “Mundo Encantado”; atividades extramuros;

■ desenvolvimento de artigos científicos, pesquisas e práticas extensionistas sobre africanidades, literaturas e minorias sociais;

■ atuação/colaboração em atividades de letramento racial e palestras sobre esse assunto;

■ autoria de livro e artigos sobre racismo estrutural;

■ consultoria na implementação das Comissões de Heteroidentificação no Programa de Pós-Graduação de Ecologia e no Departamento de Recursos Humanos (DRH)/USP;

■ estudos sobre os sistemas utilizados para os procedimentos de heteroidentificação.

Uma outra pessoa declarou que sua trajetória acadêmica remonta a pesquisas de denúncia/enfrentamento e combate ao racismo. E um outro especificou que, apesar de explicitamente não promover debates sobre cotas ou heteroidentificação, tem desenvolvido discussões e estudos sobre racismo.

Considerando o que mais apreciam com relação ao trabalho à frente das comissões de heteroidentificação, os/as entrevistades indicaram:

■ a possibilidade de enfrentar o racismo institucional com a prática dialógica;

■ a promoção de justiça por meio da distribuição de vagas de cotas que seriam usufruídas por brancos;

■ a percepção da mudança/revolução na composição do corpo discente da instituição;

■ a importância de assegurar o direito dos beneficiários da política afirmativa;

■ as articulações com os demais membros da comissão para que o processo possa seguir sem atropelos, bem como o acompanhamento da criação das escalas de trabalho para dar conta de cada novo edital aberto;

■ o engajamento das pessoas envolvidas no processo e a percepção do aumento da presença de negras e negros em uma universidade historicamente branca e elitista;

■ a contribuição para a efetividade das ações afirmativas, garantindo que a política pública beneficie os grupos aos quais ela se destina, promovendo, assim, uma universidade mais diversa e inclusiva, ou seja, a garantia do cumprimento da política pública;

■ a oportunidade de contribuir com o processo de reparação histórica de uma raça, de reduzir as desigualdades relativas às diversidades e de colaborar com o aprimoramento dos procedimentos da comissão.

A despeito das conquistas indicadas, os/as entrevistades reconhecem dificuldades que interferem negativamente no trabalho das comissões:

■ a falta de compreensão/conhecimento entre os pares da própria instituição;

■ o tempo reduzido de reunião com todos os membros da comissão para alinhamento das diretrizes que fundamentam o trabalho do grupo;

■ o número insuficiente de colaboradores, pois há momentos de dificuldades para fechar a escala de trabalho da equipe;

■ a burocracia na universidade e a incipiente estrutura de trabalho;

■ a realização do procedimento de heteroidentificação de forma integralmente remota;

■ a anulação das avaliações da banca de heteroidentificação por juízes;

■ a falta de remuneração específica pelo trabalho realizado nas comissões³, apesar do constante acúmulo de atividades que atropelam a vida do servidor público.

Diante dos desafios identificados, os presidentes dessas comissões de heteroidentificação sugerem iniciativas que podem ser desenvolvidas dentro das condições atuais de sua gestão, a fim de promover a elevação do padrão de qualidade do trabalho, possibilitando a consolidação de um processo de mudanças em prol da construção de uma universidade mais equânime e sustentável:

■ a ampliação do acesso das populações indígenas e quilombolas — com o apoio de suas lideranças — ao sistema de cotas;

■ a indicação de mecanismos/procedimentos para aprimoramento dos trabalhos e divulgação das atividades realizadas pela comissão para melhor compreensão do público interno (UFSJ) e externo (comunidade) das rotinas necessárias para o cumprimento das políticas afirmativas;

■ o acesso a dados sobre formações e publicações sobre os trabalhos desenvolvidos pelas comissões de heteroidentificação Brasil afora;

■ a realização de estudos sobre os resultados do processo vivenciado até aqui, os impactos na universidade e a indicação de perspectivas para o aperfeiçoamento dos trabalhos da comissão;

■ a divulgação e a conscientização da importância das comissões para efetividade da política pública;

■ a consciência de que a comissão de heteroidentificação não deveria ser considerada apenas uma comissão avaliativa ou julgadora, podendo atuar dentro e fora das IES (extensão), realizando atividades formativas para o público em geral, especialmente nas escolas públicas;

■ a organização de cursos sobre a prática da heteroidentificação, bem como a formação de um corpo de servidores para estudar as questões relacionadas a essa causa, a fim de que possam ministrar os cursos mencionados, por meio de rodas de conversas, leituras, palestras, cineclubes, entre outras dinâmicas adequadas à proposta.

Após a primeira fase de análise dos formulários de identificação dos entrevistados, em que o objetivo foi verificar como a carreira e a formação desses servidores impactam no trabalho desenvolvido nas comissões de heteroidentificação, passo agora para uma outra fase: identificar a frequência com que os marcos conceituais desta pesquisa aparecem nas transcrições das videoconferências. Para tanto, resalto que a revisão de literatura desta pesquisa foi composta pelos seguintes conceitos: heteroidentificação, ações afirmativas, políticas afirmativas, cotas e Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas.

³ Apenas a UFSM efetua pagamentos simbólicos pelos trabalhos nas comissões, segundo informações da servidora responsável pela realização das bancas, registradas no arquivos da transcrição da entrevista e da videoconferência.

4.2 Análise quantitativa de conceitos nas entrevistas

Apresento a seguir uma tabela quantitativa com a ocorrência dos conceitos elencados para esta análise.

Tabela 1 – Ocorrência dos conceitos nas entrevistas

| ENTREVISTADOS | CONCEITOS | | | | |
|---------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| PSUA – USP | 16 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| PSUD – USP | 29 | 1 | 0 | 0 | 13 |
| PSUT – USP | 53 | 22 | 0 | 0 | 8 |
| JSFU – UFSJ | 39 | 1 | 2 | 4 | 8 |
| MSFU – UFSM | 4 | 11 | 0 | 3 | 5 |
| BNU – UnB | 40 | 6 | 0 | 0 | 9 |
| JREU – UERJ | 0 | 3 | 0 | 2 | 15 |
| RRFU – UFRR | 6 | 4 | 1 | 2 | 21 |
| IPFUC – UFPI | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| IPFUW – UFPI | 32 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Fonte: a autora (2024).

Considerando, em primeiro lugar, as instituições que contribuíram com mais de uma entrevista, em termos numéricos, na USP, é possível observar que os dois docentes mencionam **heteroidentificação** por 16 e por 29 vezes, sendo que a servidora não docente repetiu o termo 53 vezes, sendo ela, entre os três, o mais antigo membro da Comissão naquela IES. Essa mesma técnica, bastante envolvida com as questões étnico-raciais por formação (mestre em História), cita o conceito **ações afirmativas** 22 vezes, enquanto um dos docentes menciona o mesmo termo apenas 1 vez. O termo **cotas** foi registrado 13 vezes na fala do docente preto, não tendo sido percebido nem uma vez na entrevista da docente branca. A servidora não docente (preta) citou o vocábulo 8 vezes. Já o conceito **políticas afirmativas** aparece 4 vezes na fala da docente branca, que atua na área da saúde, mas que participa de um grupo de pesquisa ligado às questões étnico-raciais e que demonstra se preocupar significativamente com as fraudes relativas às cotas em seu curso.

No que se refere à UFPI, o conceito **heteroidentificação** se destaca, sendo que, em uma das videoconferências dessa IES, esse termo chega a ser o único marcador conceitual presente na conversa. A outra entrevista mencionou o mesmo conceito apenas 1 vez, assim como ocorreu com o conceito **Lei de Cotas**. As videoconferências

foram concedidas por docentes que compõem a Comissão de Heteroidentificação e duraram mais de 60 minutos. Entretanto, vale ressaltar que o presidente mencionou o conceito 32 vezes, sendo que a secretária, apenas 1 vez. Por outro lado, o termo **cotas** foi mencionado 3 vezes pela secretária e 1 vez pelo presidente. As expressões **políticas afirmativas** e **ações afirmativas** não foram mencionadas nesses depoimentos.

Dentre as demais universidades, a UnB se destaca por ser aquela que menciona o conceito **heteroidentificação** 40 vezes, seguida da UFSJ (39 vezes), a UFRR (6 vezes) e a UFSM (4 vezes). Interessante notar que a instituição pioneira em se tratando de políticas afirmativas, a UERJ, não menciona esse conceito nem uma vez, em uma entrevista bastante longa e detalhista.

O segundo conceito mais frequente nas videoconferências das IES que concederam uma única entrevista é **cotas**, registrado 21 vezes pela UFRR, 15 vezes pela UERJ, 9 vezes pela UnB, 8 vezes pela UFSJ e apenas 5 vezes pela UFSM. Em seguida, destacamos a expressão **ações afirmativas**, repetida 11 vezes pela UFSM, 6 vezes pela UnB, 4 vezes pela UFRR, 3 vezes pela UERJ e 1 vez pela UFSJ. Adicionalmente, **políticas afirmativas** é o conceito mencionado apenas 1 vez pela UFRR e 2 vezes pela UFSJ, não tendo sido citado pelas demais universidades. Por outro lado, a IES mineira se refere à **Lei Federal de Cotas** por 4 vezes, seguida da UFSM (3 vezes) e pelas UERJ e UFRR empatadas nesse quesito, pelo fato de citarem o termo 2 vezes; a UnB não menciona o conceito na entrevista, assim como a USP nas três entrevistas concedidas; a UFPI cita o termo 1 única vez.

Diante desse panorama quantitativo, é possível, inicialmente, vislumbrar uma tendência que pode denotar um baixo estabelecimento de relação — no discurso dos responsáveis pelas bancas — entre o que se entende por heteroidentificação e o cenário das ações afirmativas, em que transitam as políticas afirmativas, a Lei Federal de Cotas e as próprias cotas de forma mais específica. Trata-se aqui de ressaltar que a Lei de Cotas surgiu com o objetivo de corrigir os descaminhos trazidos pelas fraudes, por meio das autodeclarações falsas, ordenando, de forma justa, as atribuições desse direito àqueles que fazem jus ao processo de reparação histórica.

Assim sendo, a fim de verificar se tal suspeita se fundamenta cientificamente, é necessário identificar em que contextos os conceitos tratados acima são apresentados. Para tanto, elenco os trechos em que ocorrem referências aos marcos teóricos — anteriormente indicados na revisão de literatura —, em cada uma das transcrições das videoconferências referentes às instituições que compõem o *corpus* da presente investigação científica. Início análise⁴ pela USP.

⁴ Nos trechos citados na compilação de ocorrência dos termos, o que está em negrito refere-se a perguntas da entrevistadora.

4.2.1 PSUD – USP⁵

Tabela 2 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com PSUD

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| PSUD – USP | 29 | 1 | 0 | 0 | 13 |

Fonte: a autora (2024).

I Heteroidentificação

1. Foi por isso, pela nossa batalha. No início, não havia heteroidentificação aqui na USP, era somente a autodeclaração, e as bancas eram chamadas quando havia a denúncia.
2. Depois, quando se instituiu as bancas de heteroidentificação antes da matrícula, no processo de seleção, eu participei da construção desse projeto. É uma Reitoria nova, foi quando foi criada a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento na USP, para cuidar só da ação afirmativa e das políticas de atendimento assistencial.
3. **Mas foi uma nomeação da Pró-Reitoria da Graduação? Em minha pesquisa aqui no site, eu percebi que a professora ou técnica ADC foi quem participou de um trabalho de definição de critérios de atuação da Comissão de Heteroidentificação no vestibular. O senhor participou também desse momento?**
4. O que aconteceu foi o seguinte: quando foi criada a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, instituiu-se a heteroidentificação no vestibular. Então, criou-se uma diretoria, chamava-se Diretoria de Diversidades e Inclusão.
5. **Aqui é AD, de acordo com matéria publicada no Jornal da USP. O título da matéria é A USP define critérios de atuação na Comissão de Heteroidentificação no vestibular, matéria assinada por ADC, professora do Instituto de Geologia.**
6. A ADC foi a primeira Diretora de Diversidade, foi quem criou os critérios. Ela fez a construção do processo das comissões de heteroidentificação no vestibular e debateu os critérios fenotípicos de heteroidentificação.

⁵ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

7. [...] e debateu os critérios fenotípicos de heteroidentificação. A gente fez a formação da banca, tudo isso foi ponderado por ela, esse processo todo.
8. A professora AD já debatia a questão do assédio, da questão de gênero aqui na Universidade e tal. Então, ela migrou para a construção da política de heteroidentificação na Universidade. Por isso, ela constrói a formação, faz a formação da banca, faz os debates, os contatos com outras universidades até criar os critérios da Universidade, os critérios fenotípicos para constar no manual do vestibular da Fuvest.
9. Tem um tutorial no *site* da Pró-Reitoria de como é o processo de heteroidentificação. Então, houve todo o trabalho que a AD realizou com a equipe da Prip.
10. Portanto, o/a candidato/a tem um estoque de informações para poder, então, ter ciência de como é o processo de heteroidentificação na Universidade.
11. No começo, não havia essa heteroidentificação. Havia cota racial e a autodeclaração. A Comissão só era convocada, no início, se houvesse alguma denúncia.
12. **Para mim, aparece aqui que a Comissão foi criada em agosto de 2022. E ela nasceu com este nome: Comissão de Heteroidentificação?**
13. **Na Comissão de Heteroidentificação, na graduação, os membros são de estratos diferentes da Universidade?**
14. É um professor, um aluno de pós, um de graduação, um funcionário administrativo e um representante da sociedade civil. Na pós-graduação, cada programa tem um jeito. Tem pós que não tem nem heteroidentificação, porque a pós não tem cota obrigatória.
15. Algumas que têm cotas têm heteroidentificação; outras, não. O percentual varia. Por isso, não tem uma diretiva única da Universidade.
16. **Mas existe uma Comissão de Heteroidentificação que congrega as pós que têm esse processo?**
17. Tem uma conta bem-complicadinha que eles criaram e tal. E, para isso, existe uma Comissão de Heteroidentificação que vai também confirmar o pertencimento racial dos candidatos que querem participar da ação afirmativa.

18. Eu estou na Eca e faço parte da Comissão de Heteroidentificação da lá. A comissão própria para docente. Cada unidade, cada faculdade, tem uma comissão própria, porque os concursos são feitos pelas unidades.
19. Sim. Isso é uma norma da Reitoria. Eu estou na Comissão de Heteroidentificação da Eca. Sou eu, tá? E a IE está na Comissão Recursal.
20. **Sim. Essa Comissão trataria da questão da representatividade de povos negros, indígenas, pretos e pardos? Existe alguma área da Comissão de Heteroidentificação que cuide dessas questões?**
21. Não, a Comissão de Heteroidentificação é muito pontual. É questão mesmo de você garantir que as cotas afirmativas, as cotas raciais, não sejam fraudadas. Esse é o papel dela.
22. **Então, quer dizer, a representatividade por cor, raça e etnia na Comissão Permanente de Heteroidentificação da Universidade de São Paulo ainda é uma discussão que está por acontecer?**
23. Todas as comissões de heteroidentificação da Universidade de São Paulo, os membros delas, todos têm que fazer o curso de letramento racial, que é um curso que existe na Prip; é um curso *online* por enquanto.
24. **Professor, diante de tudo isso, para o senhor, qual é o objetivo dessa Comissão de Heteroidentificação?**
25. **E como é que o senhor sintetiza as atribuições da Comissão de Heteroidentificação?**
26. Eu acredito que a Comissão de Heteroidentificação tem que estar muito ciente do que é a política pública daquela instituição, da Universidade.
27. A Comissão vai cumprir um papel. No caso da Comissão de Heteroidentificação, garantir que a ação formativa seja realizada.
28. **Há alguma outra questão que o senhor gostaria de pontuar sobre o trabalho da Comissão de Heteroidentificação no âmbito da graduação?**
29. Há alguns cursos, por exemplo, a licenciatura, em que está muito baixa ainda a presença, porque está sobrando vaga, tem ruídos em relação à heteroidentificação. Porém, no geral, na população geral, eu acho que tem sido um sucesso.

I Ações afirmativas

1. Além disso, é a Diretoria de Diversidade que cuida das ações afirmativas; ou seja, essa é a diretoria de Diretoria de Diversidade, Gênero, Raça e PCD.

I Cotas

1. Porque eu fui um dos maiores batalhadores pelas cotas raciais na USP. A USP foi a última universidade a adotar cota pública, a adotar cota racial. A última do Brasil.
2. Em 2018, a Universidade de São Paulo aderiu ao sistema de cotas, destinando 50% das vagas aos alunos de escolas públicas pretos, pardos e indígenas.
3. Tem pós que tem cotas, por exemplo.
4. Algumas que têm cotas têm heteroidentificação; outras, não. O percentual varia. Por isso, não tem uma diretiva única da Universidade.
5. Cada programa de pós tem uma organização própria. Não tem uma unidade. Nem todas têm cotas, primeiro. Algumas têm, e nem todas têm.
6. E, segundo, as que têm cotas algumas têm comissão, e outras, não. E as que têm comissão cada uma de um jeito. Então, tem que ver cada programa.
7. Se esse aluno que é cotista negro e racial, por exemplo, tem uma nota suficiente para passar na ampla concorrência, ele já sai da lista de cotas e já vai direto, já passou. Esse processo, nós instituímos este ano, em 2024, porque antes não funcionava.
8. Não, a Comissão de Heteroidentificação é muito pontual. É questão mesmo de você garantir que as cotas afirmativas, as cotas raciais, não sejam fraudadas.
9. [...] que as cotas afirmativas, as cotas raciais, não sejam fraudadas. Esse é o papel dela. Quem vai cuidar disso, dessa coisa mais ampla, da representatividade, no meu ponto de vista, é um desses estratos, indígenas, pretos, pardos, entendeu?
10. Nós aumentamos as cotas raciais este ano, na entrada.
11. Há mais alunos negros que as cotas — isso é muito importante — nos cursos mais concorridos da Universidade de São Paulo.

12. Uma universidade burocrática, elitista, conservadora como a USP. A Antropologia foi o primeiro programa de pós-graduação que teve cotas.
13. Me parece, inclusive, antes das cotas da graduação começarem. Então, vale a pena você conversar com o Prof. GMF.

Do total de 29 evidências da palavra **heteroidentificação** localizadas na entrevista em análise, 10 vezes são referentes à formulação das perguntas propostas pela entrevistadora. Assim sendo, na verdade, o entrevistado menciona o termo 19 vezes. Dessas 19, há 1 evidência da expressão **banca de heteroidentificação**, que pode ser incluída nas questões históricas da dinâmica em foco, que somam 7 vezes, enquanto a expressão **comissão de heteroidentificação** é repetida 8 vezes pelo entrevistado.

A expressão **critérios fenotípicos de heteroidentificação** foi registrada 2 vezes, coincidindo com a expressão **processo de heteroidentificação**. Contudo, é importante ressaltar que as menções relativas ao processo/dinâmica de heteroidentificação na USP, em que a palavra **heteroidentificação** aparece, ocorrem 8 vezes.

A palavra **cotas** foi localizada 13 vezes no decorrer do depoimento: 3 relativas ao histórico da política pública na IES em foco, 5 evidências dedicadas ao processo de operação, 2 destinadas a registrar o seu objetivo, 2 referentes ao seu funcionamento na universidade em estudo e 1, que aparece no texto da pergunta da entrevistadora. Isso significa que o depoimento do entrevistado apresenta 12 ocorrências no total. As menções relativas ao processo de operação, em sua maioria, referem-se à diferença de adoção das cotas ou não nos programas de pósgraduação da USP, que ainda não possuem uma diretriz geral para esse nível de formação.

Dessa forma, fica a impressão de que o entrevistado — que se declara envolvido nas lutas por justiça racial na IES em que atua há duas décadas — consegue estabelecer uma relação entre o vocábulo em foco, as políticas públicas de inclusão racial e as ações afirmativas em tramitação na referida instituição de ensino. Essas evidências podem ser verificadas nas seguintes menções:

Eu acredito que a Comissão de Heteroidentificação tem que estar muito ciente do que é a política pública daquela instituição, da Universidade. [...] Não, a Comissão de Heteroidentificação é muito pontual. É questão mesmo de você garantir que as cotas afirmativas, as cotas raciais, não sejam fraudadas. Esse é o papel dela. [...] Nós aumentamos as cotas raciais este ano, na entrada. Há mais alunos negros que as cotas — isso é muito importante — nos cursos mais concorridos da Universidade de São Paulo. [...] A Comissão vai cumprir um papel. No caso da Comissão de Heteroidentificação, garantir que a ação formativa seja realizada (PSUD, informação verbal)⁶.

⁶ A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pelo entrevistado. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 28 de junho de 2024, às 10h30, com duração de 59min22s.

Entretanto, a menção concreta à expressão **ações afirmativas** aparece apenas uma vez; as expressões **políticas afirmativas** e **Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas** não são mencionadas no decorrer da videoconferência com mais de 60 minutos de duração. A despeito dessa observação, é inegável que, assim como a servidora não docente também entrevistada, esse professor fez parte e continua inserido no processo histórico de criação e de estabelecimento dessa política pública na USP. Tal fato pode ser comprovado pelas citações abaixo discriminadas:

Foi por isso, pela nossa batalha. No início, não havia heteroidentificação aqui na USP, era somente a autodeclaração, e as bancas eram chamadas quando havia a denúncia. [...] Porque eu fui um dos maiores batalhadores pelas cotas raciais na USP. A USP foi a última universidade a adotar cota pública, a adotar cota racial. A última do Brasil. [...] Depois, quando se instituiu as bancas de heteroidentificação antes da matrícula, no processo de seleção, eu participei da construção desse projeto. É uma reitoria nova, foi quando foi criada a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento na USP, para cuidar só da ação afirmativa e das políticas de atendimento assistencial. [...] A gente fez a formação da banca, tudo isso foi ponderado por ela, esse processo todo. [...] Eu estou na Eca e faço parte da Comissão de Heteroidentificação da lá. A comissão própria para docente. Cada unidade, cada faculdade, tem uma comissão própria, porque os concursos são feitos pelas unidades. [...] Eu estou na Comissão de Heteroidentificação da Eca. Sou eu, tá? E a IE está na Comissão Recursal (PSUD, informação verbal).

4.2.2 PSUA – USP⁷

Tabela 3 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com PSUA

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| PSUA – USP | 16 | 0 | 4 | 0 | 0 |

Fonte: a autora (2024).

I Heteroidentificação

1. Oi, PSUA. Você está há quanto tempo na Comissão de Heteroidentificação da Universidade de São Paulo?
2. Cada entrada tem uma comissão diferente, pelo menos, o que acontece é assim. Essa Comissão de Heteroidentificação era para os ingressantes via vestibular. Então, para graduação. E, depois disso, eu participei de uma comissão para docentes, mas daí era pontual, era um docente só.

⁷ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP. O texto foi editado, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 8 de maio de 2024, às 11 horas, com duração de 52min34s.

3. A Comissão de Heteroidentificação, com o professor PSUD, foi estabelecida pela Prip, pela Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, com o edital.
4. Depois de ter participado dessa, o pessoal do Instituto de Psicologia me convidou para participar de uma Comissão de Heteroidentificação, o que foi pontual, para um concurso de docente. Eu fiquei na Comissão Recursal.
5. O ingressante preenche esse campo de CPPI e, ao fazer isso, depois que ele é aprovado no vestibular, é chamado para essa Comissão de Heteroidentificação. Existe uma primeira fase, que é a conferência de fotos.
6. E entendo que o foco mais interessante para ti seja essa experiência, que foi mais organizada e tinha mais uma rotina. Essa outra Comissão de Heteroidentificação foi muito pontual. Eu fiz o treinamento também *online*, mas foi um caso só. Então, não sei do que você quer que eu fale.
7. Porque, se dos cinco componentes da Comissão de Heteroidentificação, a maioria confirmava que o candidato se encaixava, a pessoa já recebia uma confirmação da matrícula. A gente tinha a opção de confirmar ou de dizer que a gente não sabia.
8. **Entendi. A Comissão de Heteroidentificação, então, está ligada à Prip? Então, ela nasceu depois do nascimento da Prip?**
9. Por isso, é importante conversar com o RO ou a AD. A AD foi quem começou a Comissão de Heteroidentificação.
10. Depois, ela saiu da Prip e veio o RO. Eles coordenam várias ações, uma delas é a Comissão de Heteroidentificação.
11. É, a Comissão de Heteroidentificação era para as pessoas pretas e pardas. Para os indígenas, bastava mostrar o documento .
12. **E qual seria o objetivo dessa Comissão de Heteroidentificação? É apenas lidar com a questão das fraudes?**
13. Em um ano de experiência (quase um ano, pois começou em dezembro e acho que a reunião final foi em abril/maio), é possível ver o quanto a gente pode, melhorando o processo e, a partir da Comissão de Heteroidentificação, conversando com os pares, ir mudando a cultura interna da Universidade. Então, acho que ela é um dispositivo, sabe, fenômeno. Para mim, foi importante.

14. Eu acho que as políticas afirmativas pressionam isso e catalisam isso. E a Comissão de Heteroidentificação fortalece isso. Então, acho que é nessa direção.
15. Mas eu falo para eles: “Vamos pôr em perspectiva”. Até 2018, a gente não tinha nem política afirmativa aqui. Em 2024, a gente tem a Prip, tem a Cip, tem a Comissão de Heteroidentificação, a gente está melhorando, mas falta muito ainda.
16. Eu fui parar na comissão também por causa do grupo de pesquisa com o apoio do pessoal, e hoje outros membros do Grupo x fazem parte de comissões de heteroidentificação da universidade. De outros níveis, professores.

I Políticas afirmativas

1. Então, comecei a receber os alunos negros que entraram por políticas afirmativas; 2018 foi o primeiro ano em que a gente teve isso. Nesse ano, também começa a ter muitas fraudes, denúncias de fraudes na FMUSP. E foi um processo muito desgastante. Ao mesmo tempo, em paralelo, tinha um sofrimento mental desses estudantes também.
2. Apoiadora das políticas afirmativas, eu tenho que reconhecer, eu não tinha dimensão da complexidade da identidade racial e da dinâmica disso. Então, ouvindo os estudantes e vendo a realidade institucional lá na FMUSP, eu entendi que seria importante aprender sobre o processo.
3. Então, eu também aprendi muito que essas políticas afirmativas são para trazer pessoas para dentro da universidade que mudem a cara da universidade; que mudem realmente. Então, esse filtro também me ajudou a ver, porque eu acho que a gente vive num país onde as pessoas pardas e isso para mim é [...]
4. É de fortalecimento da diversidade, porque, mesmo com todos os perrengues, a diversidade chegava. Mas, em menor número, o nosso perfil de estudante foi mudando. Eu acho que as políticas afirmativas pressionam isso e catalisam isso. E a Comissão de Heteroidentificação fortalece isso. Então, acho que é nessa direção.

Em se tratando das menções ao conceito de **heteroidentificação**, o termo foi usado 16 vezes, referindo-se ao nome da Comissão em foco neste estudo e não como um assunto em discussão. Quanto à expressão **políticas afirmativas**, as 4 evidências encontradas são dedicadas à tipificação de uma modalidade de entrada na universidade, que possibilita a transformação da instituição em um espaço no qual pessoas negras e pardas passam a ocupar posições.

Assim sendo, o potencial crítico das citações é praticamente inexistente e não potencializado no decorrer da videoconferência. Isso quer dizer que a entrevistada parece não estabelecer relações entre os conceitos citados (heteroidentificação, políticas afirmativas). A docente coloca-se muito na posição de aprendiz em sua atuação nas bancas, pelo fato de ter atuado apenas por um ano, tendo em vista viagens de pesquisas.

De acordo seu depoimento, o que a mobilizou a aceitar o convite foi a sua participação em um grupo de pesquisa, no qual ela pôde perceber o dilema (“o sofrimento”, segundo ela) dos jovens negros/pardos diante das fraudes para burlar o sistema, ao conviver com eles de forma mais próxima. A entrevistada foi extremamente aberta e disponível para conceder a videoconferência, apesar de estar fora do Brasil, em viagem de estudos na Inglaterra, em meio a uma gripe muito forte.

4.2.3 PSUT – USP⁸

Tabela 4 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com PSUT

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| PSUT – USP | 53 | 22 | 0 | 0 | 8 |

Fonte: a autora (2024).

I Heteroidentificação

1. Então, a partir do Carnaval de 2018, do processo de Carnaval de 2019, nós entendemos que seria importante ter uma comissão de heteroidentificação, para poder verificar a autodeclaração daquelas mulheres que estavam se inscrevendo para participar desse coletivo.
2. Contudo, sabendo que era importante, que a Comissão de Heteroidentificação garanta a efetividade da política pública, a gente começou a estudar sobre o tema e convidamos uma pessoa muito interessante, que se chama LV.
3. Esse foi meu primeiro contato com uma comissão de heteroidentificação.
4. Foi fora da universidade, nós fizemos a Comissão de Heteroidentificação com esse grupo.

⁸ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

5. No primeiro ano, em 2019, nós não fizemos ações afirmativas, nós não fizemos comissão de heteroidentificação.
6. Entendendo que 80% das vagas seriam reservadas para as ações afirmativas, nós achamos que seria muito importante que houvesse as comissões de heteroidentificação, para pessoas autodeclaradas negras.
7. Então, eu cheguei numa reunião da Comissão de Seleção e falei sobre a importância de constituir a Comissão de Heteroidentificação.
8. Foi um pouco, não vou dizer ousado, mas foi algo que, aqui na USP, nunca tinha sido feito, em nenhum espaço aqui da USP se falava em comissão de heteroidentificação.
9. Então, fizemos uma reunião e entendemos que seria, sim, necessário ter as comissões de heteroidentificação.
10. O que eu estou te dizendo é que o Programa de Pós-Graduação aqui, a gente chama de PPGHDL, que é a sigla, foi idealizado pelos pesquisadores do Diversitas, foi a primeira experiência, pelo meu conhecimento, de comissão de heteroidentificação na USP.
11. Então, desde 2020, o Programa de Pós-Graduação Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades já adota as comissões de heteroidentificação no seu processo seletivo para ingresso de pessoas autodeclaradas negras.
12. Nesse sentido, uma sistemática foi criada para viabilizar o trabalho da Comissão de Heteroidentificação.
13. Logo na sequência, foi uma reivindicação do Movimento Negro da USP, dos coletivos negros, que se tivesse uma comissão de heteroidentificação, porque já estavam acontecendo muitas denúncias de fraudes.
14. Há a resolução, que eu também não vou me recordar o número, mas depois eu posso te passar, de que teria que se constituir uma comissão de heteroidentificação [...].
15. [...] e que essa Comissão de Heteroidentificação, para fins de ingresso na graduação, deveria ser constituída por um representante dos professores, um representante dos funcionários, um representante dos alunos de graduação, um representante dos alunos de pós-graduação e um representante da sociedade civil.
16. Desde então, eu desenvolvo essa função de membra da Comissão de Heteroidentificação da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, da Universidade de São Paulo.

17. Então, em 2023, foi o primeiro ano de Comissão de Heteroidentificação, na Universidade de São Paulo.
18. Acho importante informar que, por esse conhecimento que fui adquirindo a partir da experiência, da prática do exercício nas comissões, eu também fui convidada, pelo Departamento de Direitos de Recursos Humanos (DRH) da USP, a integrar a Comissão de Heteroidentificação para os concursos públicos de funcionários não docentes, do Departamento de Recursos Humanos da USP.
19. Também ajudei, auxiliei na implementação da Comissão de Heteroidentificação, no Programa de Pós-Graduação em Ecologia, que é do Instituto de Biociências da USP.
20. **Eu estive conversando com o professor PSUD anteriormente. Então, só para a gente esclarecer, você faz parte de qual Comissão de Heteroidentificação?**
21. **Eu entendi que a USP tem uma Comissão de Heteroidentificação para a graduação, outra para a pós-graduação; mas que ela diverge nos vários programas de pós-graduação, porque não existe uma comissão para todas as pós-graduações.**
22. **Há também a questão também da Comissão de Heteroidentificação dos técnicos.**
23. Há programas de pós-graduação que têm ações afirmativas, mas não têm comissões de heteroidentificação, por exemplo, só ações afirmativas.
24. Então, essa autonomia dos programas de pós-graduação faz com que a Comissão de Heteroidentificação exista em alguns programas e em outros, não.
25. Quem está mais avançado nesse debate, que já tem a política de cotas, já está discutindo a importância de ter as comissões de heteroidentificação, a efetividade da política de ação afirmativa.
26. Porém, acho que até hoje não existe comissão de heteroidentificação.
27. As comissões de heteroidentificação em programas de pós-graduação começaram no nosso PPGHDL; o nosso programa foi o primeiro.
28. Nós estamos juntos nessa comissão também, fazendo a Comissão de Heteroidentificação de médicos, profissionais da área da saúde, porque havia concurso público para médico, dentista, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, entendeu?

29. Então, essa unidade vai ter a sua comissão de heteroidentificação se, nos concursos daquela unidade, tiver reserva de vagas para negros.
30. Então, eu sei que a Faculdade de Filosofia também tem uma Comissão de Heteroidentificação para os concursos públicos da Faculdade de Filosofia.
- 31. Com relação à posição hierárquica da Comissão, a de graduação está ligada à Prip? E essa Comissão de Heteroidentificação ligada aos não docentes é ligada à Reitoria?**
32. Então, por exemplo, eu fui convidada para participar da Comissão de Heteroidentificação do Instituto de Psicologia, porque eles tiveram uma vaga lá.
33. Mas eu fui convidada para participar da Comissão de Heteroidentificação porque havia candidatos negros.
34. Inclusive, eu não consegui participar dessa comissão porque eu estava bem na época da Comissão de Heteroidentificação da Fuvest.
35. Então, provavelmente, quando tiver mais de três vagas e tiver uma política de ação afirmativa naquela unidade, provavelmente, é a unidade que vai preparar, que vai escolher quem vai ser a Comissão de Heteroidentificação.
36. A partir daí, elas fazem as suas próprias resoluções de composição das comissões de heteroidentificação. Eu sei que na FFLCH já tem, porque, quando a nossa técnica acadêmica estava implementando, a gente conversou muito.
- 37. Já existe uma comissão de heteroidentificação?**
38. Por exemplo, teve um concurso que, entre as três pessoas que estavam lá, eu tinha mais experiência em Comissão de Heteroidentificação. Então, eu, mais ou menos, que presidi essa banca.
39. Não tem uma figura como o PSUD lá na Comissão de Heteroidentificação para os não docentes.
40. Então, diante disso, a Comissão de Heteroidentificação dos técnicos, vamos dizer assim, é mais difusa.
41. Eu acho que sim. Eu acho que todas as comissões, hoje, se espelham muito na Comissão de Heteroidentificação da Prip, porque foi a primeira instituição, assim...

42. Então, acho que há muita troca mesmo, porque foi algo muito recente na USP. A gente ainda está consolidando as comissões de heteroidentificação. Então, ainda existe essa troca entre os lugares, existe muita conversa para saber o que pode dar certo.
43. Prevê que as Comissões de Heteroidentificação também têm que ser diversas. Então, é evidente que pessoas que tratem dessa questão étnico-racial precisam ser diversas.
44. [...] "serão incentivadas candidaturas visando à diversidade de gênero e à comunicação majoritária das bancas por pessoas negras, preferencialmente com a experiência comprovada em procedimentos de heteroidentificação na temática da igualdade racial."
45. Na verdade, as Comissões de Heteroidentificação, pelo menos aquelas das quais faço parte, são para verificar apenas as autodeclarações de pessoas negras.
- 46. No caso dos não docentes, eles passam pela Comissão de Heteroidentificação?**
- 47. Nessa Comissão de Heteroidentificação dos não docentes, existe alguma política que preserve a representatividade das pessoas negras?**
48. O professor, que é o coordenador do DRH da USP, me ligou, disse que estava constituindo uma comissão de heteroidentificação para ingresso nos concursos públicos.
- 49. PSUT, o que mais você gostaria de falar com relação a essa questão das Comissões de heteroidentificação? Por que elas são muito importantes?**
50. Há bastante tempo, quando entendemos, no PPGHDL que teríamos 80% de políticas de ações afirmativas, eu falei que a gente deveria ter a Comissão de Heteroidentificação.
- 51. PSUT, só para certificar, a resolução a qual a gente se referiu na definição do procedimento de heteroidentificação é a 8.287, de 11 de agosto de 22?**
52. A resolução ColP é uma resolução que define o procedimento de heteroidentificação para matrícula em vagas reservadas a candidatos autodeclarados pretos e pardos nos cursos de graduação.
53. É 8.287, de agosto de 2022, que define os procedimentos da Comissão de Heteroidentificação.

I Ações afirmativas

1. A partir daí, quase concomitante a isso, nosso processo seletivo do Programa de Pós-Graduação Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades, desde o ano de 2019, aderiu à política de ações afirmativas.
2. Foi o primeiro ano das ações afirmativas contemplando grupos de pessoas autodeclaradas negras, indígenas, pessoas com deficiências e pessoas trans.
3. O ano de 2019 foi o primeiro de ações afirmativas aqui no Programa de Pós-Graduação Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades, vinculado à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da USP.
4. Em 2020, nós mantivemos ações afirmativas, evidentemente, só que nós aumentamos a quantidade de reserva de vagas.
5. No primeiro ano, em 2019, nós não fizemos ações afirmativas, nós não fizemos comissão de heteroidentificação.
6. Entendendo que 80% das vagas seriam reservadas para as ações afirmativas, nós achamos que seria muito importante que houvesse as Comissões de Heteroidentificação, para pessoas autodeclaradas negras.
7. Eu estava muito envolvida, sempre estive muito envolvida nesse processo de ações afirmativas.
8. Então, em 2021, com a criação da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP), daqui para frente eu vou chamar de Prip, foi acatada, em 2022, essa reivindicação dos coletivos negros, entendendo a importância das políticas de ações afirmativas para ingresso na Universidade de São Paulo, via Fuvest ou via Enem.
9. Também pude contribuir na implementação das políticas de ações afirmativas.
10. Os programas de pós-graduação da USP têm autonomia, por exemplo, não são todos os programas que têm política de ações afirmativas, política de cotas.
11. Há programas de pós-graduação que têm ações afirmativas, mas não têm comissões de heteroidentificação, por exemplo, só ações afirmativas.
12. [...] mas não têm comissões de heteroidentificação, por exemplo, só ações afirmativas.

13. Agora, nós temos uma Pró-Reitoria de Pós-Graduação, que já entendeu a importância das políticas de ações afirmativas...
14. [...] já está tendo alguns debates com os coordenadores de programa e com os docentes sobre a importância das ações afirmativas.
15. Então, por exemplo, anterior ao nosso programa, a gente já sabe de programas que já tinham ações afirmativas, como o Programa de Pós-Graduação de Antropologia, por exemplo.
16. Eu não sei quais os grupos contemplados pelas ações afirmativas desse programa.
17. O nosso Programa de Pós-Graduação, Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades, se eu não me engano, foi a primeira experiência de ações afirmativas da USP. Foi a pioneira.
18. Mas, agora, para a questão das ações afirmativas, em todos os concursos vinculados, cujos editais são disponibilizados pelo DRH da USP, eu faço parte da Comissão.
19. A questão da política de ações afirmativas para docentes é um pouco mais complexa, porque decidiu-se, em Conselho Universitário, que a política de cotas para docentes só seria implementada quando tivesse mais de três vagas.
20. Essas, por exemplo, são só três pessoas, mas eu acho que a finalidade acaba sendo a mesma: pensar as ações afirmativas.
21. Há bastante tempo, quando entendemos, no PPGHDL, que teríamos 80% de políticas de ações afirmativas, eu falei que a gente deveria ter a Comissão de Heteroidentificação.
22. Em composição: um representante docente da USP, eleito por seus pares, um membro docente de pós-graduação, indicado pela Coligação dos Coletivos Negros da USP, um membro docente da graduação, indicado pela Coligação dos Coletivos Negros da USP, um representante da sociedade civil organizada, com comprovada atuação na defesa de ações afirmativas, escolhidas pela ColP.

I Cotas

1. Nós fomos o primeiro programa a disponibilizar cotas para pessoas trans e para pessoas que são refugiadas e apátridas.
2. Os programas de pós-graduação da USP têm autonomia, por exemplo, não são todos os programas que têm política de ações afirmativas, política de cotas.

3. Então, é cada programa de pós-graduação que decide, que escolhe, se vai ter política de cotas ou não, quais são os grupos beneficiários da política afirmativa.
4. Quem está mais avançado nesse debate, que já tem a política de cotas, já está discutindo a importância de ter as Comissões de Heteroidentificação, a efetividade da política de ação afirmativa.
5. A questão da política de ações afirmativas para docentes é um pouco mais complexa, porque decidiu-se, em Conselho Universitário, que a política de cotas para docentes só seria implementada quando tivesse mais de três vagas.
6. A política de cotas para indígenas é outra. A verificação é outra, é documental.
7. Não difere muito, porque acho que a gente está ali para poder fazer um trabalho importante para a política de cotas, para garantir que as pessoas de direito, os grupos de direito sejam beneficiários dessa política pública.
8. Trouxe a importância de garantir, porque eu acho que muitas pessoas fraudam a política de cotas, sim, e outras têm uma falsa percepção de que aquela política é para ela.

A palavra **heteroidentificação** é citada 53 vezes nesta entrevista; o número mais alto de evidências, considerando todas as videoconferências realizadas. Primeiramente, parece-me sobremaneira importante o interesse pessoal desta entrevistada com a causa, envolvimento que antecede à chegada da discussão desta problemática na própria USP, já que o primeiro contato dela com uma comissão de heteroidentificação ocorreu quando da organização de um grupo de carnaval para mulheres pretas, em 2019, em São Paulo, capital.

Então, a partir do carnaval de 2018, do processo de carnaval de 2019, nós entendemos que seria importante ter uma comissão de heteroidentificação, para poder verificar a autodeclaração daquelas mulheres que estavam se inscrevendo para participar desse coletivo (PSUT, informação verbal)⁹.

Tal fato pode também ser verificado no início da conversa, quando ela se reporta à experiência e conclui que “então, eu cheguei numa reunião da Comissão de Seleção e falei sobre a importância de constituir a Comissão de Heteroidentificação” (PSUT, informação verbal).

Destacando o alto grau de envolvimento político dessa servidora não docente com o assunto, considero natural o elevado índice de evidências no texto transcrito, pelo fato adicional de ela se orgulhar em fazer parte do Programa de Pós-Graduação da USP, pioneiro em implementar o exercício dessa política pública na instituição de ensino em estudo.

⁹ A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 3 de julho de 2024, às 16 horas, com duração de 67min46s.

O nosso Programa de Pós-Graduação Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades, se eu não me engano, foi a primeira experiência de ações afirmativas da USP. Foi a pioneira. [...] O que eu estou te dizendo é que o Programa de Pós-Graduação aqui, a gente chama de PPGHDL, que é a sigla, foi idealizado pelos pesquisadores do Diversitas, foi a primeira experiência, pelo meu conhecimento, de comissão de heteroidentificação na USP. [...] Então, desde 2020, o Programa de Pós-Graduação Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades já adota as Comissões de Heteroidentificação no seu processo seletivo para ingresso de pessoas autodeclaradas negras (PSUT, informação verbal).

Diante disso, é possível verificar que o termo é mencionado 23 vezes, referindo-se ao processo/dinâmica de funcionamento da Comissão; o vocábulo também é citado 20 vezes em referências históricas relativas à constituição da Comissão e aparece 9 vezes na formulação de perguntas realizadas pela entrevistadora, ou seja, não pode ser considerado como ponto de pauta na fala da servidora em foco.

Das 22 menções às **ações afirmativas**, 17 referem-se à política pública e apenas 4 dizem respeito a questões históricas, sendo que 5 aparecem em frases em que também é mencionado o termo heteroidentificação.

Com referência à palavra **cotas**, a entrevistada mencionou o termo 8 vezes: 1, em contexto histórico na implantação dessa política pública na USP; 5 vezes, referindo-se ao *modus operandi* na instituição e 2 vezes relacionando o sistema de cotas com as políticas afirmativas. Seguem abaixo as citações:

Quem está mais avançado nesse debate, que já tem a política de cotas, já está discutindo a importância de ter as comissões de heteroidentificação, a efetividade da política de ação afirmativa. [...] Não difere muito, porque acho que a gente está ali para poder fazer um trabalho importante para a política de cotas, para garantir que as pessoas de direito, os grupos de direito sejam beneficiários dessa política pública (PSUT, informação verbal).

Esse panorama mostra que o conhecimento do assunto, a riqueza de detalhes e o entusiasmo da servidora, aliados à sua formação em História, em nível de mestrado, deixam clara a relação que ela percebe e evidencia, em seu discurso, entre o conceito de heteroidentificação e as ações afirmativas, entendidas como manifestação de uma política pública para a reparação histórica devida a um grupo social minorizado. Essa constatação pode ser comprovada nas seguintes citações abaixo elencadas:

Quem está mais avançado nesse debate, que já tem a política de cotas, já está discutindo a importância de ter as comissões de heteroidentificação, a efetividade da política de ação afirmativa. [...] Então, provavelmente, quando tiver mais de três vagas e tiver uma política de ação afirmativa naquela unidade, provavelmente, é a unidade que vai preparar, que vai escolher quem vai ser a Comissão de Heteroidentificação. [...] Há bastante tempo, quando entendemos, no PPGHDL que teríamos 80% de políticas de ações afirmativas, eu falei que a gente deveria ter a Comissão de Heteroidentificação. [...] A resolução CoIP é uma resolução que define o procedimento de heteroidentificação para matrícula em vagas reservadas a candidatos autodeclarados pretos e pardos nos cursos de graduação (PSUT, informação verbal).

Daí a importância que essa servidora imputa ao processo, salientada por sua dedicação à causa e evidenciada por meio das colaborações espontâneas com

os vários Institutos/ Faculdades que solicitam seus préstimos. As citações abaixo registram a constatação anterior.

Mas, agora, para a questão das ações afirmativas, em todos os concursos vinculados, cujos editais são disponibilizados pelo DRH da USP, eu faço parte da comissão. [...] Desde então, eu desenvolvo essa função de membra da Comissão de Heteroidentificação da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, da Universidade de São Paulo. [...] Por exemplo, teve um concurso que, entre as três pessoas que estavam lá, eu tinha mais experiência em Comissão de Heteroidentificação. Então, eu, mais ou menos, que presidi essa banca. [...] Eu sei que na FFLCH já tem, porque, quando a nossa técnica acadêmica estava implementando, a gente conversou muito. [...] Inclusive, eu não consegui participar dessa comissão porque eu estava bem na época da Comissão de Heteroidentificação da Fuvest. [...] Então, por exemplo, eu fui convidada para participar da Comissão de Heteroidentificação do Instituto de Psicologia, porque eles tiveram uma vaga lá. [...] Mas eu fui convidada para participar da Comissão de Heteroidentificação porque havia candidatos negros. [...] Nós estamos juntos nessa comissão também, fazendo a Comissão de Heteroidentificação de médicos, profissionais da área da saúde, porque havia concurso público para médico, dentista, fonoaudiólogo, fisioterapeuta. [...] Acho importante informar que, por esse conhecimento que fui adquirindo a partir da experiência, da prática do exercício nas comissões, eu também fui convidada, pelo Departamento de Direitos de Recursos Humanos (DRH) da USP, a integrar a Comissão de Heteroidentificação para os concursos públicos de funcionários não docentes, do Departamento de Recursos Humanos da USP. [...] Também ajudei, auxiliei na implementação da Comissão de Heteroidentificação, no Programa de Pós-Graduação em Ecologia, que é do Instituto de Biociências da USP. [...] Desde então, eu desenvolvo essa função de membra da Comissão de Heteroidentificação da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, da Universidade de São Paulo (PSUT, informação verbal).

No mosaico até o momento apresentado, as menções referentes às ações afirmativas confirmam a inter-relação profunda — percebida pela entrevistada — entre os conceitos de heteroidentificação, ações afirmativas e políticas afirmativas, apesar de a última expressão não aparecer literalmente no texto transcrito, tendo sido substituída na fala da servidora por ações afirmativas.

No primeiro ano, em 2019, nós não fizemos ações afirmativas, nós não fizemos comissão de heteroidentificação. [...] Entendendo que 80% das vagas seriam reservadas para as ações afirmativas, nós achamos que seria muito importante que houvesse as comissões de heteroidentificação, para pessoas autodeclaradas negras. [...] Há programas de pós-graduação que têm ações afirmativas, mas não têm comissões de heteroidentificação, por exemplo, só ações afirmativas. [...] Há bastante tempo, quando entendemos, no PPGHDL, que teríamos 80% de políticas de ações afirmativas, eu falei que a gente deveria ter a Comissão de Heteroidentificação (PSUT, informação verbal).

Diante das três entrevistas concedidas pelos servidores da USP, destaca-se a consistência da contribuição/participação da servidora não docente na consolidação do processo de heteroidentificação em curso na instituição, a despeito da existência institucional da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP), na referida IES. Na verdade, os dois outros entrevistados reconhecem esse fato ao recomendar e enfatizar a importância de conversar com a servidora não docente, destacando a relevância de sua inclusão nos depoimentos. Por isso, entendo ser essa entrevista a mais enriquecedora, quando se pretende compreender o processo de instituição, bem como o funcionamento das Comissões de Heteroidentificação na USP.

4.2.4 IPFUC – UFPI¹⁰

Tabela 5 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com IPFUC

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| IPFUC – UFPI | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 |

Fonte: a autora (2024).

I Heteroidentificação

1. Eu sei que há pessoas que têm seus questionamentos e seus levantamentos contra a questão das comissões de heteroidentificação.
2. Sim, mas a Comissão de Heteroidentificação cuida dos alunos apenas desse segmento.

I Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas

1. E quais são os balizamentos dessa Comissão, por exemplo? Em que se fundamenta? Por que você disse que um aluno pode se beneficiar da Lei de Cotas e que esse não pode? O que te autoriza a falar isso?

I Cotas

1. Sim. Quando o indígena chega nesse momento da seleção, ele passa pelas cotas ou o que vale é aquela questão daquele documento, o Rani?
2. **E quais são os balizamentos dessa Comissão, por exemplo? Em que se fundamenta? Por que você disse que um aluno pode se beneficiar da lei de cotas e que esse não pode? O que te autoriza a falar isso?**
3. Então, aqui na UFPI, a gente segue muito o regramento que define o que é a política de cotas.

A palavra **heteroidentificação** aparece 2 vezes especificando o nome da Comissão a qual se refere. A expressão **Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas** é citada apenas 1 vez em toda a videoconferência, em uma pergunta da entrevistadora. O vocábulo **cotas** foi encontrado 3 vezes, sendo que 2 dessas evidências compunham a questão formulada pela pesquisadora. A única vez em que a palavra foi mencionada pela entrevistada foi utilizada para caracterização da política que rege o trabalho da Comissão na UFPI. As expressões **ações afirmativas** e **políticas afirmativas** não foram encontradas no texto da transcrição dessa videoconferência em análise.

¹⁰ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

Diante desse cenário quantitativo, não foi possível identificar, na transcrição do discurso, o estabelecimento de relações entre os conceitos de heteroidentificação, ações afirmativas, políticas afirmativas, cotas e Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas. Entretanto, é importante ressaltar que a abordagem quantitativa parece não dar conta de apresentar as sutilezas do envolvimento dessa docente com a causa, fato verificável em seu discurso, quando se refere à sua preocupação com o desenvolvimento desses cotistas na instituição, do seu desejo e da necessidade institucional (segundo seu ponto de vista) de acompanhar seus processos de formação, suas trajetórias acadêmicas dentro da UFPI. São os seguintes os trechos que comprovam essa proposição.

Bom, ele ainda me incomoda muito, porque eu vou fazer o recorte pela realidade que eu tenho lá no *campus* de Floriano. A gente não consegue ter ações de acompanhamento desse aluno. Primeiro ponto, isso me incomoda. [...] Eu nem diria só disso. Às vezes, a minha questão vem mais do aspecto identitário. Ele tentou uma vaga afirmativa. Dentro da Universidade, essa pessoa vai se comportar, vai se entender como negra, vai ter a consciência de qual é o lugar dela ali. Então, quando eu falo da falta de acompanhamento, eu falo disto: de ações que fossem feitas pela Pró-Reitoria de Ensino, que fossem feitas pela assistência estudantil. Como é que esses alunos ficam quatro anos ou cinco anos sem a gente saber o que foi que aconteceu com ele? É esse o meu questionamento (IPFUC, informação verbal)¹¹.

4.2.5 IPFUW – UFPI¹²

Tabela 6 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com IPFUW

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| IPFUW – UFPI | 32 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Fonte: a autora (2024).

I Heteroidentificação

1. Por que você se envolveu com a questão das comissões de heteroidentificação?
2. A Comissão de Heteroidentificação é uma das comissões necessárias para a etapa da matrícula institucional.
3. Então, aqui na Universidade, a Comissão de Heteroidentificação nos cursos de graduação — é importante também dizer — só valida os processos seletivos de graduação.

¹¹ A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 13 de junho de 2024, às 15 horas, com duração de 37min07s.

¹² A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP.

4. Muitas vezes, eles são convidados, pelas outras Pró-Reitorias, a participar dos programas de seleção de validação de heteroidentificação na pós-graduação e nos concursos públicos [...].
5. Então, eu queria que você entendesse que eu estou, hoje, fazendo parte da Comissão de Heteroidentificação como uma espécie de coordenador geral.
6. Se houver candidatos aprovados em todas as etapas e, mais adiante, houver a necessidade da banca da heteroidentificação, ele convoca essa banca.
7. Na verdade, ele convida alguns membros da Comissão de Heteroidentificação da graduação, e ela vai atuar com ele lá nos concursos ou nos programas de pós-graduação.
8. [...] a possibilidade de a Comissão de Heteroidentificação ganhar um nível melhor dentro da instituição, não ficar vinculada a uma pró-reitoria, mas ficar vinculada diretamente à Reitoria.
9. Então, cada programa de pós-graduação, quando vai abrir vagas para entrada de candidatos, passa por esse processo da Coc e convida o pessoal da heteroidentificação.
10. Ou seja, se você me perguntar quantas bancas de heteroidentificação existem na Universidade Federal do Piauí, eu sei dizer da graduação.
- 11. Então é apenas uma comissão. E qual é o nome dessa Comissão? Porque, aqui, por exemplo, na UFSJ, é Comissão de Heteroidentificação. Qual é o nome oficial na UFPI?**
12. Comissão de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial de Heteroidentificação. Tudo isso é porque consta, nos editais do Sisu, dessa forma.
- 13. Então, o nome encontrado nos sites de referência é Comissão de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial de Heteroidentificação. E o que você pode me dizer da história da criação dessa Comissão?**
14. A aba é para o procedimento de heteroidentificação. Embaixo, são duas abas, uma é procedimentos, a outra é Comissão.
- 15. Qual é o critério para que uma pessoa se torne membro da Comissão de Heteroidentificação?**

16. É, mas, a rigor, para os outros membros que não entram dessa forma, é exigida alguma formação na área, no campo da heteroidentificação ou correlatos.
17. Esse candidato estudou em escola pública, mas não cumpre integralmente o fenótipo, porque a Comissão de Heteroidentificação se baseia no fenótipo.
18. Então, ele é como se fosse o integrante cativo dos eventos ou dos procedimentos de formação das nossas bancas de heteroidentificação.
19. Porém, foi bastante importante para mostrar, na verdade, que a Comissão de Heteroidentificação não se restringe a processos de seleção.
20. Então, agora, de agosto até dezembro deste ano, a Comissão de Heteroidentificação não vai trabalhar. Há alguns processos seletivos que vão acontecer até dezembro, janeiro.
21. Os membros vão começar a ser chamados ou para concurso ou para os procedimentos de heteroidentificação na pós-graduação, que também não são muitos.
22. Isso porque, quando um aluno se inscreve no Sisu, se autodeclara pardo e depois é reprovado numa banca de heteroidentificação de pardo, não há mais o que fazer.
- 23. Professor, existe algum documento que explicita a preocupação sobre a questão de cor, raça e etnia dos membros da Comissão de Heteroidentificação?**
24. Atualmente, se você analisar, desses 32, nenhum é indígena. Por isso, nós não temos indígenas na Comissão de Heteroidentificação, porque não existe essa exigência num ato de Reitoria, ou resolução, por exemplo, não existe isso.
25. Nós temos professores que não fazem parte da Comissão de Heteroidentificação, mas isso por uma opção deles.
26. Então, por um lado, teve um documento, esse documento oficial que já não é mais utilizado, justamente para organizar as bancas de heteroidentificação.
27. No ano passado, essa portaria de 2018 estava sendo utilizada justamente para subsidiar as atividades dos membros da Comissão de Heteroidentificação.

28. Então, a justiça também vai um pouco por detrás disto: tentar ser justo com os procedimentos de heteroidentificação, para manter a justiça também e a integridade das pessoas que podem vir a ser ou são denunciadas.
29. Ao longo do tempo, a pessoa vai incrementando o seu currículo com as formações que pode ir fazendo e, ao mesmo tempo, participando das bancas de heteroidentificação, quando for chamada ou convocada, de acordo com o número de editais que estão sendo publicados pela instituição.
30. Desses, 120 vão passar pelos procedimentos e heteroidentificação.
31. Então, eles vão atuar como membros das bancas de heteroidentificação.
32. Então, isso já foi muito interessante, porque eles já incorporaram a banca de heteroidentificação dentro da sua rotina de trabalho administrativo.

I Cotas

1. Isso não acontece com 100% dos alunos, mas a gente vê que, em geral, os cotistas, por serem da escola pública, passam por essa situação. Por que, justamente, a vinculação às cotas?

O termo **heteroidentificação** foi encontrado 32 vezes ao longo do texto relativo à transcrição da videoconferência: 15 vezes compondo a expressão Comissão de Heteroidentificação, 6 vezes relatando processos de heteroidentificação na pós-graduação e na rotina processual da graduação, 5 vezes foi identificado na expressão banca de heteroidentificação, 1 vez como parte do nome oficial da Comissão na UFPI (Comissão de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial de Heteroidentificação), empatando com 1 única evidência relativa a procedimentos formativos. As 5 vezes restantes foram percebidas em perguntas formuladas pela pesquisadora. O vocábulo **cotas** aparece apenas 1 vez, referindo-se a processos de seleção na universidade. As demais expressões (ações afirmativas, políticas afirmativas, Lei Federal de cotas e/ou Lei de Cotas) não foram encontradas ao longo da transcrição em análise.

O panorama apresentado não explicita o estabelecimento de relações entre os referenciais teóricos desta pesquisa, aqui utilizados como variantes analíticas nos textos das transcrições das videoconferências. Além disso, ao longo da entrevista, o presidente da Comissão justificou que a sua participação à frente dessa instância deliberativa ocorria devido ao fato de ter sido convidado a assumir um cargo de chefia específico. Segundo ele,

Essa coordenadoria cuida, geralmente, dos procedimentos de processos seletivos e também realiza as etapas de matrícula institucional, aquela matrícula em que o aluno faz o seu primeiro cadastro na Universidade. Essa coordenadoria cuida de todo o processamento das matrículas, e isso inclui cotistas, que acabam, também, sendo responsabilidade aqui do nosso setor. A Comissão de Heteroidentificação é uma das comissões necessárias para a etapa da matrícula institucional (IPFUW, informação verbal)¹³.

Assim sendo, fica clara a desvinculação do servidor com a causa em discussão nas comissões de heteroidentificação. Além disso, seu distanciamento cultural e afetivo com essas questões étnico-raciais é patente, o que dificulta ainda mais o exercício da função que o cargo exige.

Por outro lado, a outra docente que se apresenta como secretária da Comissão, apesar de não demonstrar (na abordagem quantitativa) o estabelecimento de relações entre os eixos conceituais que perpassam a entrevista, é de origem indígena, o que lhe permite ter maior destreza, considerando, por exemplo, seu conhecimento prático diante dos critérios fenotípicos. Prova disso é o fato de mencionar, com tranquilidade, diferenças entre pretos, pardos e indígenas.

4.2.6 JREU – UERJ¹⁴

Tabela 7 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com JREU

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| JREU – UERJ | 0 | 3 | 0 | 2 | 15 |

Fonte: a autora (2024).

I Ações afirmativas

¹³ A entrevista que se segue foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 22 de agosto de 2024, às 14 horas, com duração de 97min34s.

¹⁴ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP. A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 16 de maio de 2024, às 16 horas, com duração de 72min22s.

1. A gente está trabalhando com universidades públicas, mas a UERJ não podia ficar de fora, porque a UERJ começou todo esse programa de ações afirmativas.
2. Naquela gestão, ela me chamou e falou “Olha, JREU, seria importante que o cargo fosse assumido por alguém que conheça o racismo, ações afirmativas, que tenha um histórico de movimento negro.
3. A gente tem gente que pesquisa a questão do racismo, ações afirmativas, ou estudantes de doutorado que estão atentos com a temática do racismo.

A expressão **ações afirmativas** foi identificada 3 vezes, no texto da transcrição desta entrevista. A primeira vez, contudo, foi percebida na elaboração da pergunta por parte da entrevistadora. Nas outras duas ocorrências, o termo aparece caracterizando uma política pública no discurso da docente negra entrevistada.

I Lei Federal de Cotas/ Lei de Cotas

1. Em 2018, teve a atualização da Lei de Cotas, certo?
2. É, assim, mas também eles não têm essa preocupação com a questão de lei de cotas, de inclusão.

Em se tratando da expressão **Lei de Cotas**, percebe-se que as duas menções se referiam ao cumprimento da política pública.

I Cotas

1. Em 2018, teve a atualização da Lei de Cotas, certo?
2. Na verdade, não, algumas pós-graduações estavam adotando cotas.
3. Então, eu argumentei que, se as cotas não fossem implementadas, o Ministério Público iria acioná-lo.
4. Mas não fazia sentido a CPVA ficar ali, porque cotas não são assistência [...].
5. [...] cotas são política pública.
6. Também é isso, os modelos que vêm do governo federal, das cotas federais, nem tudo cabe. [...]
7. É, assim, mas também eles não têm essa preocupação com a questão de Lei de Cotas, de inclusão.

8. A deliberação obriga que todos eles implementem cotas, mas a gente tem uma adesão que ainda não é 100%.
9. Nós temos um calendário de cotas da pós-graduação.
10. E olha que muito programa, de novo, considerando que não é 100% ainda dos programas que estão solicitando cotas.
11. Por exemplo, além de fazer banca, há coisas assim, por exemplo, há departamentos da universidade em que os técnicos, brancos ou negros, querem trabalhar com cotas.
12. A gente não fala assim dar conta das fraudes, mas a gente fala garantir que a política pública das cotas étnico-raciais cheguem a quem de direito.
13. Mas é claro que há também quem diga que é contra as cotas.
14. Mas, imediatamente, toda vez que a gente faz a formação, e eu acho isso importante colocar, nós pontuamos que foram os movimentos negros no Brasil que lutaram pela política de cotas étnico-raciais.
15. Mas, inegavelmente, Filomena, eu ouvi isso esta semana, eu estava na Unifesp, num evento de cotas, inclusive...

As 15 vezes em que o vocábulo **cotas** foi identificado referiam-se à política pública. Entretanto, a palavra **heteroidentificação** não foi mencionada nem uma vez. Apesar de os indícios textuais serem raros com referência à revisão de literatura desta pesquisa, a trajetória intelectual dessa docente-pesquisadora negra entrevistada concentra-se no estudo, na promoção e na implementação de políticas públicas de inclusão sociorracial. O fato de conhecê-la há muitos anos não me permite classificá-la como uma pessoa que não percebe as interfaces entre as entidades conceituais propostas neste trabalho (heteroidentificação, ações afirmativas, políticas afirmativas e cotas). Entretanto, considerando apenas o texto em análise, as manifestações dessa vivência, tão profundamente dedicada às questões em discussão na presente investigação científica, foram esporadicamente encontradas.

Tal constatação comprova, mais uma vez, o quanto as abordagens quantitativas podem invisibilizar questões como seu entusiasmo no exercício da função, sua indignação diante de decisões políticas institucionais que desconsideram sua origem preta, sua vivência na militância, especificamente, no Movimento Negro, bem como sua formação dedicada às questões étnico-raciais, facilmente verificável em sua produção intelectual registrada na plataforma Lattes.

4.2.7 RRFU – UFRR¹⁵

Tabela 8 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com RRFU

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| RRFU – UFRR | 6 | 15 | 1 | 3 | 21 |

Fonte: a autora (2024).

I Heteroidentificação

1. E, por conta dessa necessidade, por haver muitas fraudes, muitas denúncias, que a Universidade decidiu criar essa resolução e a Comissão de Heteroidentificação.
2. [...] é colocar pessoas com deficiência para passar pela Comissão de Heteroidentificação.
3. As atribuições da Comissão vão muito além de participar da Comissão de Heteroidentificação, dos processos seletivos, tanto da pós-graduação quanto do SisU.
4. Uma política de igualdade racial, está tudo sendo encabeçado por essa Comissão de Heteroidentificação.
5. A senhora me fez uma pergunta sobre as atribuições da heteroidentificação.
6. É, conversar com várias pessoas, fazer um debate no evento das comissões de heteroidentificação para refletir sobre isso, para ver como que a gente faz aqui na instituição, como que vocês fazem lá.

A palavra **heteroidentificação** é encontrada 6 vezes no discurso da entrevistada, sendo que todas essas evidências se referem à expressão comissões de heteroidentificação.

¹⁵ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP. A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 29 de maio de 2024, às 9 horas, com duração de 71 min46s..

I Ações afirmativas

1. Existe a inclusão do preto, do pardo indígena, do pobre, do ribeirinho, das pessoas do campo. É um processo de ações afirmativas.
2. O que tem acontecido mesmo aqui no grupo é que cada professor tem seus grupos e vai fazendo esse processo de formação, para projeto de extensão, de formação étnico-racial, de falar de cotas, de ações afirmativas nos programas de pós-graduação.
3. Por exemplo, na graduação, a gente já tem um edital de ações afirmativas.
4. **Já existe um edital de ações afirmativas?**
5. Então, a gente tem que tomar cuidado, porque, se ele colocar uma vaga para ampla concorrência e duas para ações afirmativas e não aparecer candidato, não passar candidato, ele vai ficar só com um orientando.
6. **Então, na Federal de Roraima, quando se fala de ações afirmativas, a gente está falando de representatividade de pretos, pardos e indígenas. Todos numa política institucional só?**
7. **Entendi. E, se ele for fazer vestibular de novo, ele não vai poder utilizar as ações afirmativas, as cotas.**
8. Eu acho que a UFRR pode avançar mais um pouco, porque antes, por exemplo, não havia editais de extensão, de Pibic, que se aplicavam para pessoas com deficiência e ações afirmativas.
9. Agora, nós já temos as vagas de ações afirmativas. Olha só, um avanço muito grande.
10. Ele vai concorrer para fazer pesquisa nas ações afirmativas.
11. Se o professor quiser submeter um projeto de ações afirmativas, escolas públicas também podem concorrer com bolsas.
12. Bolsas de ensino médio, bolsa de graduação e bolsa de pós-graduações nas ações afirmativas.
13. Os alunos vieram para assistir à palestra, à mesa redonda. Então, essa mesa virou referência para o processo seletivo de ações afirmativas.
14. Já teve um contato, acho, com a UFG, porque a professora MP veio e trouxe essa política de ações afirmativas de lá.

15. Esse procurador deu muito contato, deu contato da UFG, da UFOP, da de Lavras. Ele falou do modelo dos editais de ações afirmativas, como é que eles colocam os pretos para dentro.

As evidências da expressão **ações afirmativas** somam 15 ocorrências, sendo que 3 se referem à formulação de perguntas da pesquisadora. Das 12 restantes, 5 indicam a política pública, propriamente dita e as outras 4 discorrem sobre o funcionamento ou aplicação da política na UFRR.

I Políticas afirmativas

1. É isso que a gente está tentando. A nova presidente (achei interessante falar com a professora MP) fez essa proposta para o professor MX, de fazer uma política só; uma política de ações afirmativas só, tanto para a graduação quanto para a pós-graduação.

O termo **políticas afirmativas** aparece 1 única vez, referindo-se à forma de aplicação da política pública na UFRR.

I Lei Federal de Cotas

1. Então, logo, uma pessoa parda não é preta. Sim, e a própria Lei Federal de Cotas menciona PPI, pretos, pardos e indígenas.
2. **Entendi. Mas não de inclusão, é só a questão da Lei Federal de Cotas mesmo?**
3. É, é a Lei Federal de Cotas, tanto da graduação quanto da pós-graduação e nos concursos também.

A expressão **Lei Federal de Cotas** aparece na fala da entrevistada, uma docente parda, 2 vezes, indicando o texto da legislação em foco na conversa. A outra menção está presente na formulação da pergunta da pesquisadora.

I Cotas

1. Foram sete candidatos à Medicina que tiveram o diploma cassado por conta de serem brancos e tentaram entrar pelas cotas.
2. Às vezes, tem um professor que não tem essa produtividade, ele é da Física, ele não tem produção nessa área, mas ele é negro e ele é totalmente envolvido a favor das cotas.

3. O que tem acontecido mesmo aqui no grupo é que cada professor tem seus grupos e vai fazendo esse processo de formação, para projeto de extensão, de formação étnico-racial, de falar de cotas, de ações afirmativas nos programas de pós-graduação.
4. É, então, ele vem para o vestibular geral, vai concorrer, por ser indígena, às cotas do vestibular. Assim, todos os alunos da Educação do Campo têm o processo seletivo separado.
5. **Entendi. E, então, não tem mais esse direito de entrar pelas cotas?**
6. **Entendi. E, se ele for fazer vestibular de novo, ele não vai poder utilizar as ações afirmativas, as cotas.**
7. Não, exceto nessas cotas que existem por questões de imposição legal. É lei federal, né?
8. Então, logo, uma pessoa parda não é preta. Sim, e a própria Lei Federal de Cotas menciona PPI, pretos, pardos e indígenas.
9. E também por questões da legislação, né? Universidades, professores começaram a se movimentar pelas coisas. E vai defender as cotas.
10. E aí não é muito fácil, porque tem um grupo que é a favor das cotas,
11. [...] tem um grupo que acha que não precisa de cotas.
12. Infelizmente, a gente ouve, ainda ouve nos nossos dias, professores falando que é contra as cotas, porque quem tem capacidade passa na ampla concorrência.
13. — **Pois é, está havendo um movimento. Que bom. E esse movimento contra as cotas é significativo?**
14. O que a Universidade tem feito? A gente pensa só em ter cotas, [...]
15. [...] mas a gente tem que pensar na entrada dos alunos nas cotas e, sobretudo, na permanência desses alunos.
16. Então, o que a gente tem percebido é, na periferia, quando a gente vai falar de cotas, os alunos nem sabem que têm direito de vir aqui para UFRR.
17. Os alunos não sabem o que são cotas, que eles têm direito.
18. Existe a política de cotas. É essa do processo seletivo.
19. **Entendi. Mas não de inclusão, é só a questão da Lei Federal de Cotas mesmo?**

20. É, é a Lei Federal de Cotas, tanto da graduação quanto da pós-graduação e nos concursos também.
21. Existe, fala, fala nos debates, mas para onde que ela é encaminhada? Ela vai sempre para as cotas.

A palavra **cotas** é a mais frequente na fala da entrevistada: 2 vezes compoendo a expressão Lei Federal de Cotas; 13 vezes referindo-se à política pública propriamente dita e 2 vezes discorrendo sobre o funcionamento da política pública na UFRR; as outras 2 evidências foram identificadas na formulação de perguntas por parte da pesquisadora.

Assim sendo, é possível notar que a docente entrevistada consegue perceber interfaces entre as unidades temáticas que operam como variantes analíticas nesta pesquisa, demonstrando relações afetivas com a temática pelo fato de ser parda, fruto de uma mistura entre indígenas e pretos, razão pela qual tem o cabelo liso. Além disso, sua trajetória no campo das Letras é marcada por produções que ressaltam sua vinculação com as questões étnico-raciais, tais como sua parceria com movimentos sociais do campo. Também é líder de grupo de pesquisa e coordenadora de laboratório dedicado a assuntos correlatos. Contudo, não deixa de perceber e de se indignar com a forma como a instituição em que atua lida diante da aplicação da política pública. Segundo ela, poderia haver mais empenho no sentido de acompanhar os cotistas em sua trajetória dentro da universidade. Essa percepção fica registrada no significativo número de vezes em que ela se refere tanto às ações afirmativas quanto às cotas.

4.2.8 BNU – UnB¹⁶

Tabela 9 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com BNU

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| BNU – UnB | 40 | 6 | 0 | 0 | 9 |

Fonte: a autora (2024).

¹⁶ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP. A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 16 de julho de 2024, às 16 horas, com duração de 78min50s.

I Heteroidentificação

1. **Primeiramente, gostaria de saber por que você se envolveu com essas comissões de heteroidentificação.**
2. No caso da UnB, a graduação estava sem Comissão de Heteroidentificação há quase 10 anos.
3. Nesse momento, a instituição entende que, para fazer a averiguação de ingresso, era necessário criar as comissões de heteroidentificação.
4. Diante dessa conjuntura, quando chegaram as novas cotas para pós-graduação, a Universidade entendeu, e instituímos as comissões de heteroidentificação.
5. **Porque eu estou conversando com pessoas de várias universidades do Brasil nas quais existe essa comissão de heteroidentificação.**
6. **Aqui, na Federal de São João del-Rei, é a Comissão de Heteroidentificação. Como é o nome na UnB?**
7. Nesse caso, Decanato de Pós-Graduação. Ela amadureceu, as comissões de heteroidentificação começaram a funcionar na pós-graduação.
8. O Comitê, que é uma estrutura maior do que as comissões de heteroidentificação, a longo prazo, vai monitorar e avaliar as ações afirmativas da Universidade.
9. Porém, junto com ele, voltam as bancas de heteroidentificação para entrada na graduação.
10. Hoje, a Universidade de Brasília tem heteroidentificação em todas as suas entradas, quer seja na graduação, quer seja na pós-graduação.
11. Esses avaliadores são os membros que podem ser chamados para compor uma comissão de heteroidentificação, certo?
12. Por exemplo, agora, eu estou encerrando uma turma de atualização para avaliadores de heteroidentificação.
13. A heteroidentificação da graduação está dentro de um contrato que a Universidade tem com uma empresa externa, responsável pelo processo de seleção.
14. Entendemos que o processo de heteroidentificação é uma etapa desse processo de seleção.

15. A Comissão de Heteroidentificação, mas ela não existe permanentemente. Ela é composta para cada concurso.
16. É a mesma Comissão de Heteroidentificação.
17. **Qual que é o nome oficial? Comissão de Heteroidentificação ou Comissão de Validação?**
18. O Decanato de Pós-Graduação vai ter certames de heteroidentificação na pós-graduação.
19. Mas eu não atuei em todas as comissões de heteroidentificação ou de validação da autodeclaração. A nossa resolução fala dos três, fala das cotas. Então, fala da heteroidentificação e da autodeclaração para negros.
20. O problema é que, para indígenas, não há heteroidentificação.
21. Se a gente tivesse construído um documento só para tratar da questão do negro, daria para usar heteroidentificação.
22. E o próprio Movimento Negro tem uma resistência a abolir o termo heteroidentificação.
23. **Então, quando essa Comissão de Validação, de Heteroidentificação foi criada?**
24. Quando a UnB instala as cotas, lá na década de 80, no início dos anos 90, existia heteroidentificação.
25. Essa comissão de heteroidentificação atuou de diversas maneiras.
26. Começa desde a heteroidentificação por fotos: os candidatos enviavam fotos, e a Comissão avaliava, até migrar para o sistema presencial, de entrevista.
27. Então, foi quando a UnB volta atrás, abre mão da heteroidentificação e passa a utilizar apenas a autodeclaração e fica muitos anos assim...
28. **Quando a heteroidentificação volta?**
29. A heteroidentificação volta quando a gente aprova as cotas na pós-graduação, no mesmo momento.
30. O Movimento Negro interno estava clamando por solução. E é um pouco nessa esteira que se passa o retorno da heteroidentificação.
31. **Agora, uma vez que a instituição tem heteroidentificação para pós-graduação, por que ela não tem para graduação?**
32. Em 2020, quando é criada a da pós, ela é criada na sequência às comissões de heteroidentificação na pós-graduação.

33. E o Copeaa passa a fazer gestão... Não necessariamente executa as bancas de heteroidentificação [...].
34. [...] mas age sobre todos os processos de heteroidentificação da Universidade. É o guardião da política, vamos dizer assim.
35. **Então, hierarquicamente, a Comissão de Validação ou a Comissão de Heteroidentificação está vinculada ao Comitê?**
36. Na maior parte das vezes, a gente consegue, sem problemas, porque eles têm um banco à parte, porque eles só fazem esse tipo de heteroidentificação para validação.
37. As comissões de heteroidentificação geram um resultado. O avaliador que entra faz a avaliação e se retira do processo.
38. Há um *backoffice* dessas heteroidentificações que não pode ser relegado à segunda etapa, porque esse administrativo é quem coleta, na ponta [...].
39. [...] os candidatos, faz a interlocução com os candidatos e garante que ele esteja presente em tal dia, em tal hora para a heteroidentificação.
40. Agora que estou me debatendo com a Universidade, mas já ganhei um espaço onde vamos instalar o Comitê e vai ter uma sala de heteroidentificação.

As evidências do conceito de **heteroidentificação** no texto da transcrição da videoconferência perfazem um total de 40 menções: 14 se referem ao processo de funcionamento; 12 compõem a expressão comissão de heteroidentificação; 2 se referem à identificação do processo, empatando com o número de vezes em que o termo é mencionado para indicar as bancas de heteroidentificação; 2 se reportam ao lugar de realização das bancas e à história de implantação do processo na UnB; as outras 8 evidências aparecem nas perguntas elaboradas pela pesquisadora.

I Ações afirmativas

1. E, nesse momento, foi criada uma outra comissão, que é ligada ao Cepe da Universidade, e se chama Comitê de Acompanhamento das Ações Afirmativas.
2. O Comitê, que é uma estrutura maior do que as comissões de heteroidentificação, a longo prazo, vai monitorar e avaliar as ações afirmativas da Universidade.
3. Esse comitê de acompanhamento das ações afirmativas da Universidade de Brasília é permanente.

4. Então, em 2020, quando a gente começou a discutir a pós-graduação, a situação da Universidade era a seguinte: existiam ações afirmativas para graduação.
5. [...] mas não existiam ações afirmativas para pós.
6. As ações afirmativas da graduação eram garantidas pela autodeclaração do aluno na graduação.

As menções à expressão **ações afirmativas** somam 6 evidências, qualificadas da seguinte forma: identificação do processo (1 vez), política pública (2 vezes), funcionamento na UnB (3 vezes).

I Cotas

1. A UnB é uma das primeiras universidades no Brasil a adotar cotas para negros e, por isso mesmo, ela continuava numa discussão da evolução desse processo.
2. Nesse sentido, a discussão sobre cotas na pósgraduação chega aos altos colegiados.
3. Então, em 2020 ou 2019, não lembro bem, são aprovadas as cotas para pós-graduação.
4. Diante dessa conjuntura, quando chegaram as novas cotas para pós-graduação, a Universidade entendeu, e instituímos as comissões de heteroidentificação.
5. A nossa resolução fala dos três, fala das cotas. Então, fala da heteroidentificação e da autodeclaração para negros.
6. Quando a UnB instala as cotas, lá na década de 80, no início dos anos 90, existia heteroidentificação.
7. E virou uma balbúrdia na mídia, que se apropriou das discussões, ao mesmo tempo em que tramitava, no Supremo Tribunal, uma ação relativa à legalidade das cotas.
8. A heteroidentificação volta quando a gente aprova as cotas na pós-graduação, no mesmo momento.
9. E outra coisa, a gente tem uma vantagem: nas cotas de indígena no vestibular, que é o de escola pública.

O termo **cotas** aparece 8 vezes, reportando-se à política pública, e 1 única vez para discorrer sobre a história da implantação do processo na UnB. As demais unidades conceituais (políticas públicas e Lei Federal de Cotas) não foram mencionadas.

O cenário apresentado parece manifestar a tendência de a professora negra entrevistada ser capaz de estabelecer relações entre os fatores analíticos que compõem a revisão de literatura deste trabalho. Entretanto, fica a impressão de que essa potencialidade é resultado de sua trajetória como pessoa negra na Academia e na sociedade em geral. Pelo fato de atuar — enquanto pesquisadora — no campo das ciências biológicas (devido à sua formação original), começou a aprofundar estudos no campo das ciências humanas e sociais, a partir do início da sua gestão à frente da Comissão de Validação de Heteroidentificação da UnB, ou seja, entre 2019 e 2020. A despeito desse curto período, a professora parece bastante comprometida, porque, segundo ela, faz parte de uma unidade da UnB que recebe um grande número de quilombolas, razão pela qual a questão étnico-racial transita significativamente naquele ambiente. Por isso mesmo, consciente de que sua formação em pesquisa se distancia dos desafios do cargo que ocupa, tem se dedicado, de forma especial, a estudos relativos aos dilemas inerentes à Comissão de Validação de Heteroidentificação.

E, assim, eu me considero uma aprendiz das questões étnicoraciais ainda, principalmente de uma bibliografia, de um debate, que eu tinha pouco conhecimento, sabe? Então, eu estou me apropriando ainda (BNU, informação verbal).

Essa é, portanto, uma situação em que a carência de formação identificada potencializa o desempenho do indivíduo, tendo em vista o comprometimento natural com sua origem e o desejo de provocar a elevação do padrão de qualidade do grupo ao qual pertence.

4.1.9 MSFU – UFSM¹⁷

Tabela 10 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com MSFU

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| MSFU – UFSM | 4 | 11 | 0 | 3 | 5 |

Fonte: a autora (2024).

¹⁷ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP. A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pela entrevistada. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 24 de julho de 2024, às 16 horas, com duração de 82min24s.

I Heteroidentificação

1. **Eu gostaria de saber por que que você começou a se envolver com essa questão da Comissão de Heteroidentificação? Você é a presidente, MSFU?**
2. Depois da Lei do Serviço Público, da lei de 1990, nós começamos a nos basear na heteroidentificação, especificamente no fenótipo.
3. Então, eu sou uma defensora das comissões de heteroidentificação e de autodeclaração, acho que a gente tem que ter sempre.
4. Mas a capacitação é para o membro compreender como é um processo de heteroidentificação, quais são os critérios que devem ser considerados ao longo do processo.

A palavra **heteroidentificação** é citada 4 vezes ao longo da entrevista, sendo que, em uma ocorrência, compõe a pergunta da pesquisadora. As outras 3 vezes se reportam à indicação de política pública, à composição da expressão comissões de heteroidentificação e ao processo/funcionamento dentro da UFSM.

I Ações afirmativas

1. Quando eu ingressei, eu fui convidada para trabalhar com o Programa de Ações Afirmativas, na Prograd.
2. Eu comecei a trabalhar, então, com o Programa de Ações Afirmativas Raciais e Sociais, aqui da UFSM, em 2011.
3. Tendo bastante contato, inicialmente, com o movimento indígena e com o movimento negro, com os estudantes que estavam ingressando, então, pelas ações afirmativas.
4. A nossa Universidade começa com a Política de Ações Afirmativas, por meio da Resolução 011, de 2007.
5. O primeiro contato que eu tive com a Comissão foi por meio da Comissão de Implementação e Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas da UFSM.
6. Antes funcionou com a aquela comissão maior, do Programa de Ações Afirmativas.
7. Nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011, a ação foi realizada junto à Comissão de Implementação e Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas.
8. [...] geralmente, os membros que vão participar precisam ter alguma ligação com a temática das ações afirmativas, entendeu?

9. Nós tínhamos a comissão que acompanhava, a Comissão de Implementação e Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas.
10. Aqui no Sul, a gente tem os fóruns de ações afirmativas. Todos sempre destacam que essa capacitação dos membros é muito importante.
11. Mas, para o sujeito entrar e passar por essa capacitação, ele tem que demonstrar, de alguma maneira, que está envolvido com essa questão, com as ações afirmativas ou que ele participe de movimentos sociais nessa linha.

A expressão **ações afirmativas** é identificada 11 vezes, de variadas formas, ao longo da transcrição da videoconferência: 4 vezes como fator de identificação do Programa de Ações Afirmativas da UFSM; 2 vezes como área de trabalho, 2 vezes como indicação de política pública, 2 vezes como modalidade de capacitação e 1 vez como afinidade temática para determinar a adesão ao grupo da Comissão.

I Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas

1. Em todos, eu acho que o nosso objetivo sempre foi contribuir para que a política pública se efetive: para que a Lei de Cotas seja cumprida, para que a política seja cumprida e para que os sujeitos de direito ingressem.
2. Parece que, além do cumprimento da Lei de Cotas, o objetivo da Comissão também é evitar fraudes. É isso?
3. E vocês deferem, porque, se ele não entrar pela Lei de Cotas, vai entrar pela ampla concorrência, certo?

A expressão **Lei Federal de Cotas** aparece 3 vezes no texto em análise. Contudo, 2 vezes é mencionada na formulação das perguntas da pesquisadora e 1 única vez como indicação de política pública a ser cumprida.

I Cotas

1. Em 2011, comecei, trabalhamos. Em 2012, sai a política de cotas.
2. Teve um período, não me lembro agora, foi 2013, me parece, que nós reunimos todos os estudantes que ingressavam pelas cotas PPI.
3. Em todos, eu acho que o nosso objetivo sempre foi contribuir para que a política pública se efetive: para que a Lei de Cotas seja cumprida, para que a política seja cumprida e para que os sujeitos de direito ingressem.

4. Parece que, além do cumprimento da Lei de Cotas, o objetivo da Comissão também é evitar fraudes. É isso?
5. E vocês deferem, porque, se ele não entrar pela Lei de Cotas, vai entrar pela ampla concorrência, certo?

O termo **cotas** é mencionado 5 vezes, mas 2 compõem perguntas da pesquisadora; as outras 3 se reportam à política pública.

A composição desse mosaico demonstra que a servidora entrevistada, técnica, branca, possui formação e experiência anterior na área das Diversidades, desde quando atuava na Rede Pública de Ensino, na qual se aposentou como professora. Depois disso, prestou concurso na UFSM, tendo sido admitida. Assim sendo, demonstra habilidade em correlacionar as variantes analíticas que compõem o referencial teórico desta pesquisa. Contudo, algumas situações indicam uma proximidade e destreza intelectuais questionáveis frente ao trato da questão das relações étnico-raciais: o fato de ela não ser oficialmente a Presidente/Coordenadora da Comissão de Heteroidentificação — posição ocupada formalmente pelo Pró-Reitor de Graduação da IE — bem como o fato de ela não ser negra ou parda. Por isso, fica a impressão de que prevalece uma vinculação intelectual com a causa, mas não um envolvimento afetivo, o que, em se tratando de ações afirmativas, merece destaque. Isso quer dizer que, apesar do inegável comprometimento com a posição ocupada, marcada pela preocupação com a formação étnico-racial dos membros da Comissão, por exemplo, o distanciamento cultural compromete o envolvimento afetivo com a causa.

É importante ressaltar que sua responsabilidade diante do cargo que ocupa informalmente é notória. Mesmo assim, na reunião para a qual foram convidados os presidentes das Comissões de Heteroidentificação das universidades públicas brasileiras, realizada nos dias 7 e 8 de agosto de 2024, em Brasília, quem representou a UFSM foi o Pró-Reitor de Graduação da instituição.

4.2.10 JSFU – UFSJ¹⁸

Tabela 11 – Ocorrência dos conceitos na entrevista com JSFU

| ENTREVISTADO | CONCEITOS | | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------|
| | Heteroidentificação | Ações afirmativas | Políticas afirmativas | Lei de Cotas/ Lei Federal de Cotas | Cotas |
| JSFU – UFSJ | 39 | 1 | 2 | 4 | 8 |

Fonte: a autora (2024).

¹⁸ A entrevista pode ser lida, na íntegra, na tese de pós-doutorado apresentada à USP. A entrevista foi editada, respeitando, contudo, o teor das informações disponibilizadas pelo entrevistado. O objetivo principal da edição foi garantir maior fluidez e legibilidade do texto, considerando peculiaridades do texto escrito. Optou-se por preservar algumas marcas de oralidade. Esta entrevista foi realizada no dia 6 de junho de 2024, às 15 horas, com duração de 69min54s.

I Heteroidentificação

1. Na UFSJ, a Comissão de Heteroidentificação teve um fato anterior, que foi a criação da Comissão de Análise de Fraudes.
2. Essa comissão foi um embrião da Comissão de Heteroidentificação da UFSJ.
3. Em 2018, o Ministério Público começou a solicitar às universidades que fizessem a apuração das fraudes e criassem comissões de heteroidentificação para a apuração das denúncias.
4. A gente discutiu, debateu, dentro dessa comissão, a questão da necessidade de a gente trabalhar no processo de heteroidentificação antes da entrada dos candidatos, que seria menos custoso para todo mundo emocionalmente, juridicamente e em todos os aspectos.
5. A gente começou a trabalhar na Resolução 14 de 2019, que cria o processo de heteroidentificação na UFSJ.
6. Então, a gente criou essa resolução e criamos a Resolução 15, que criou a Comissão de Heteroidentificação, da qual a professora SA foi nomeada como a primeira presidente.
7. Cria a metodologia de avaliação do processo de heteroidentificação na UFSJ, isto é, o rito de avaliação, tanto da avaliação, que a gente fala ordinária, que é no processo de ingresso, quanto a avaliação extraordinária, que é da apuração de fraudes.
8. Então, existem esses dois procedimentos estabelecidos na Resolução 14. A 15 é que criou a Comissão de Heteroidentificação.
9. Então, em maio, a Resolução 14 foi aprovada pelo Consu e, nesse meio tempo, o regimento que cria a Comissão de Heteroidentificação também foi aprovado, que é a Resolução 15.
10. Então, nós temos a Resolução 14 e a Resolução 15, esta cria a Comissão e o processo de heteroidentificação na UFSJ.
11. A Comissão de Heteroidentificação era composta por 15 titulares e três suplentes.
12. Então, essa foi a questão da Comissão de Heteroidentificação.
13. Nesse sentido, ela cria a Comissão de Heteroidentificação.
14. Na época, ela nem tinha o nome de comissão de heteroidentificação, era Comissão de Avaliação.
15. E, depois, na nomeação, eu já saio como membro da Comissão de Heteroidentificação.

16. Então, eu não sei se ele mudou, mas agora as nomeações já saem como Comissão de Heteroidentificação da UFSJ.
17. Mas, de 2020 para cá, tudo já sai como Comissão de Heteroidentificação.
18. Eu já assino como presidente da Comissão de Heteroidentificação [...].
19. [...] o que é encaminhado para nós já é ao presidente da Comissão de Heteroidentificação.
- 20. Qual que é a posição hierárquica da Comissão de Heteroidentificação na Universidade? Ela é ligada a alguma pró-reitoria?**
21. A Comissão de Heteroidentificação da UFSJ é vinculada à Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEN).
22. Então, atualmente, a professora Rejane foi nomeada Pró-Reitora de Ensino e Graduação, e nós somos subordinados a ela. A hierarquia da Comissão de Heteroidentificação é essa.
23. Quando a gente pensou na Comissão de Heteroidentificação, na época do regimento, a gente teve que pensar na questão da proporcionalidade dos 75% dos docentes nas comissões e conselhos.
24. Então, para a gente expressar e ser justo nesse processo de heteroidentificação, a gente tem que ter uma Comissão diversa.
25. Pelas atribuições determinadas pela resolução, pelo regimento, ela atua apenas nos processos de heteroidentificação.
26. Eles fizeram o curso de formação, deram, ministraram o curso de formação de heteroidentificação. Então, eles são, oficialmente, os secretários da Comissão.
27. Porém, essa é a estrutura. Eu, RL e a AR realizamos a organização do procedimento de heteroidentificação.
28. Além do processo de heteroidentificação na Comissão, nós temos o professor JA, que, junto com o Programa Tuguna-Te, fez um trabalho grande ao longo desse período.
29. Não, os indígenas não são objeto da avaliação da Comissão de Heteroidentificação, porque os indígenas não passam por análise fenotípica.
30. A Comissão de Heteroidentificação da UFSJ atua apenas na autodeclaração dos candidatos pretos e pardos.

31. No documento, está: assessorar, analisar e aplicar os procedimentos de heteroidentificação.
32. A Lei de Cotas, na visão da Comissão de Heteroidentificação, é destinada para um público específico, que, além de ser oriundo de escola pública, na grande maioria de baixa renda, ainda sofre o preconceito racial.
33. **Na resolução, fala-se da necessidade de comparecer às reuniões, participar de trabalhos das bancas. Depois, fala-se avaliar e emitir parecer de acordo com os prazos dos procedimentos de heteroidentificação [...].**
34. [...] **propor alterações e contribuir para aperfeiçoamento dos procedimentos de heteroidentificação.**
35. **Na resolução, está: representar a Comissão de Heteroidentificação, convocar e presidir as reuniões ordinárias e extraordinárias, decidir [...]**
36. [...] **exercer as atribuições que a Comissão de Heteroidentificação tem de conferir para o bom andamento dos trabalhos e requisitar à Proen, pessoal técnico, para auxiliar os trabalhos da secretaria da Comissão.**
37. Nós tínhamos uma terceirizada por conta da Comissão de Heteroidentificação durante a pandemia.
38. A gente poder atuar no sentido de valorização do trabalho que é realizado pela Comissão de Heteroidentificação.
39. Assim como as comissões de heteroidentificação foram reconhecidas no Supremo, o próprio Mec e a Andes e tudo mais poderiam fazer esse reconhecimento da necessidade de todas as instituições federais terem.

No texto desta entrevista, o conceito de **heteroidentificação** aparece 39 vezes, sendo que, em 5 ocorrências, compõe as perguntas elaboradas pela pesquisadora. As demais evidências se manifestam da seguinte forma: 24 vezes fazendo parte da expressão comissão/comissões de heteroidentificação; 7 vezes na expressão processo de heteroidentificação; 2 vezes, na expressão procedimento de heteroidentificação; e 1 única vez na expressão formação de heteroidentificação.

I Ações afirmativas

1. Então, na grande maioria, você tem candidatos brancos, pobres também, vindos de escola pública. Mas as ações afirmativas garantem cota para ele também.

· Políticas afirmativas

1. Você está falando de políticas afirmativas, então? Não de Leis de Cotas.
2. **É, mas é pelas políticas afirmativas, não pela Lei de Cotas.**

As 2 ocorrências da expressão **políticas afirmativas** referem-se às questões propostas pela entrevistadora; portanto, não fazem parte do discurso da pessoa entrevistada.

I Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas

1. Garantir que a Lei de Cotas, vamos dizer assim, na forma mais específica, seja cumprida, que as vagas sejam de quem é de direito.
2. Existe uma política afirmativa que o acolhe, mas que não é a Lei de Cotas.
3. **É, mas é pelas políticas afirmativas, não pela Lei de Cotas.**
4. A Lei de Cotas, na visão da Comissão de Heteroidentificação, é destinada para um público específico, que, além de ser oriundo de escola pública, na grande maioria de baixa renda, ainda sofre o preconceito racial.
5. **Você está falando de políticas afirmativas, então? Não de Leis de Cotas.**

A expressão **Lei de Cotas** aparece 5 vezes na transcrição dessa videoconferência, sendo que 2 delas fazem parte de perguntas propostas pela pesquisadora. As outras 3 evidências se referem ao atendimento à política pública de inclusão social.

I Cotas

1. Garantir que a Lei de Cotas, vamos dizer assim, na forma mais específica, seja cumprida, que as vagas sejam de quem é de direito.
2. Ele não precisa da política de cotas. Essa é a minha visão.
3. Ele não precisa, porque ele tem outros acessos, porque a política de cotas não se restringe aos candidatos pretos e pardos, aos alunos pretos e pardos.
4. Você tem cotas para estudantes não negros vindos de escola pública, nos mesmos termos dos cotistas negros.
5. **Você está falando de políticas afirmativas, então? Não de Leis de Cotas.**

6. Existe uma política afirmativa que o acolhe, mas que não é a Lei de Cotas.
7. **É, mas é pelas políticas afirmativas, não pela Lei de Cotas.**
8. A Lei de Cotas, na visão da Comissão de Heteroidentificação, é destinada para maioria de baixa renda, ainda sofre o preconceito racial.

O vocábulo **cotas** foi identificado 8 vezes no decorrer do texto da videoconferência, sendo que 2 delas compõem a formulação da pergunta da pesquisadora. Com relação às inserções restantes, é possível verificar que 3 vezes o vocábulo aparece na expressão Lei de Cotas; 2 vezes se manifesta na expressão política de cotas e 1 única vez reportando-se à aplicação da política pública.

Diante do panorama referente a esta entrevista, percebe-se que, apesar de o conceito heteroidentificação ter sido encontrado 39 vezes na fala do presidente dessa Comissão em foco, é possível notar que as evidências, em sua grande maioria, compõem expressões tais como comissão de heteroidentificação, processo de heteroidentificação, procedimento de heteroidentificação e formação de heteroidentificação. Isso pode denotar que o conceito não parece ter sido utilizado para estabelecer relações entre os demais fatores analíticos que estruturam esta pesquisa (ações afirmativas, cotas, políticas afirmativas e Lei Federal de Cotas/Lei de Cotas). Assim sendo, o potencial crítico-apreciativo do discurso desse jovem técnico negro é bastante limitado, situação que pude observar como membro da mesma Comissão, atuando sob a sua coordenação.

Trata-se de um servidor extremamente dedicado, que dirige o setor responsável pela emissão dos comprovantes de pagamentos dos servidores da UFSJ, férias, homologação de ponto, entre outras questões, que conquistou o respeito da Reitoria, devido à excelência do trabalho prestado. Ou seja, ele é um servidor que cumpre suas obrigações de forma impecável, sem falhas. Contudo, sua formação restrita à graduação em Administração e especialização em questões ambientais em instituição particular, situada na região Campos das Vertentes, talvez não tenha contribuído para o desenvolvimento de uma visão crítica da realidade.

Além disso, sua prioridade é a diretoria da Divisão de Administração de Pessoal (DIPES), cuja função gratificada lhe permite alcançar um salário maior do que a maioria dos técnicos de universidades federais brasileiras. Assim sendo, informa, convoca os membros da Comissão de Heteroidentificação, organiza, acompanha e participa da realização das bancas de heteroidentificação, cumprindo, assim, o objetivo precípua da Comissão. A visão crítica sobre o processo e a possibilidade de extensão do que lhe é exigido pela função são tópicos passíveis de acolhimento, quando e se é sugerido esporadicamente por outros membros da banca, se for

possível, dentro da rotina, pela qual ele é cobrado pela UFSJ. Adicionalmente, o fato de ter apoiado a atual gestão faz com que se torne refém dessa opção política, na medida em que o que é indicado pelos seus superiores torna-se pauta acima de qualquer suspeita ou questionamento.

4.3 Resultados

Diante do processo de observação participante, que me possibilitou ir além da aferição dos números que foram colhidos a partir do total da frequência com que os marcadores teóricos foram encontrados nos textos das transcrições das videoconferências, pude perceber que, proporcionalmente, os homens demonstraram menor habilidade em estabelecer interfaces entre as unidades temáticas. Isso parece indicar que — entre os três entrevistados — apenas aquele cuja militância em prol da implementação das políticas afirmativas na IES em que atua precede seu envolvimento com as Comissões de Heteroidentificação manifesta certa destreza no sentido de perceber que tais instâncias constituem fóruns nos quais circulam questões relativas às ações afirmativas, à Lei de Cotas e às políticas públicas de inclusão social. Daí, a importância dessas bancas para além da possibilidade de ampliar as oportunidades de acesso ao conhecimento e, por meio dele, a um padrão digno de qualidade de vida em sentido lato. Para tanto, esse docente negro, entende a necessidade e a urgência do cumprimento, em larga escala, do processo de reparação histórica viabilizado pelas ações afirmativas e pela Lei Federal de Cotas que podem estimular a consolidação de políticas públicas de inclusão social nas universidades.

O técnico negro que preside a Comissão de Heteroidentificação da UFSJ, apesar do esforço para se manter neutro em uma Comissão que acolhe um número significativo de brancos, consegue perceber a natureza sistêmica e inter-referente entre os fatores analíticos em ato nesta pesquisa. Contudo, diante do seu restrito trânsito na intelectualidade, parece temer que, ao manifestar discordância, favorecendo o dissenso, possa colocar em risco sua permanência na posição de presidente, que lhe confere respeitabilidade entre os servidores técnicos e a consideração/confiabilidade da atual Reitoria, cujo candidato apoiou quando da escolha do Reitor.

O outro presidente homem que compõe o trio em análise é aquele autodeclarado amarelo, que, culturalmente, situa-se sobremaneira distante das questões étnico-raciais em discussão usuais em comissões de heteroidentificação. Além disso, sua formação acadêmica centrada na área das ciências biológicas não facilita a aproximação intelectual com os temas em circulação no fórum que preside. Consciente disso, logo no início da entrevista, declara que ocupa a posição não por escolha, mas, sim, pelo fato de ter sido colocado à frente da Coordenadoria de Seleção e Programas Especiais, que cuida dos procedimentos de processos seletivos e também realiza as

etapas de matrícula institucional; isso inclui os cotistas, que acabam, também, sendo responsabilidade do setor sob seu comando; daí o atrelamento à Comissão em estudo. É possível perceber, nesse caso, uma indicação política superior inadequada, que foi acatada por um servidor recém-chegado, após um afastamento de cinco anos para doutorado, segundo declaração do próprio entrevistado.

Com relação às mulheres que presidem (ou respondem pelo funcionamento) essas Comissões de Heteroidentificação, é perceptível em todas — em graus variados — a consciência do quanto os fatores analíticos interferem na atuação das instâncias em foco. Assim sendo, destaca-se, de forma notória, a percepção interseccional demonstrada pela servidora não docente da USP. Tendo tomado conhecimento da relevância das comissões de heteroidentificação fora do setor acadêmico, foi ela quem, ao participar de uma reunião do programa de pós-graduação em que atua, contribuindo na organização dos processos seletivos naquela IES, propôs a criação de uma comissão de heteroidentificação para ampliar o acanhado processo de implantação das políticas de ação afirmativa naquela universidade, discussão inédita até então na USP.

Similarmente, é notória uma acuidade expandida quanto à natureza sistêmica do objeto de estudo desta pesquisa na vivência da presidente da Comissão da UERJ. Apesar de a incidência dos fatores analíticos ter sido estranhamente baixa, não há como desconhecer seus estudos e suas pesquisas anteriores relacionados às unidades temáticas indicadas. Mais que isso, seus projetos extensionistas registrados na Plataforma Lattes, dedicados à implementação e à expansão das políticas públicas de inclusão social, aliados à sua militância reconhecida nos movimentos negros, desencadearam sua indicação para liderar a Comissão da primeira universidade estadual do Brasil a implementar as ações afirmativas. Desde então, ela tem desenvolvido um trabalho que corresponde ao volume do saber registrado em sua vida acadêmica, no sentido de fazer chegar a política afirmativa ao público para o qual foi destinada. Adicionalmente é preciso lembrar que a Comissão da UERJ é oficialmente chamada Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração, o que, de certa forma, explica o fato de a entrevistada não mencionar recorrentemente o termo heteroidentificação, como as demais entrevistadas.

Em seguida, reconheço o esforço da presidente da Comissão da UnB. Pelo fato de ter desenvolvido uma formação acadêmica dedicada à área das ciências biológicas, resistiu muito a aceitar o convite para chefiar o grupo. Contudo, pelo fato de ser negra, sentiu que precisava dar sua contribuição para a consolidação das políticas afirmativas naquela instituição, processo que estava paralisado há cerca de 10 anos, à época. Diante disso, embora desenvolva pesquisa em outra área, apresenta-se como estudante das questões étnico-raciais, decidida a colaborar diante da emergência da causa. Pelo fato de ser negra e conhecer os processos de exclusão por que passam os estudantes PPI, seu comprometimento tornou-se uma força motriz na qualificação de sua atuação à frente da Comissão da UnB.

Considerando a observação participante desenvolvida ao longo da entrevista, bem como o conteúdo do formulário de identificação respondido por cada uma delas, as representantes da Comissões de Heteroidentificação da UFRR e da UFPI parecem apresentar uma capacidade semelhante de percepção desse quadro relacional. Uma é parda (de uma mistura entre pretos e indígenas), enquanto a outra é de descendência indígena. Talvez, devido a essa origem declarada, ambas tenham demonstrado sensibilidade diante dos desafios que acossam essa instância de deliberação, apesar de a de Roraima estar passando o cargo a uma colega no mês seguinte ao da videoconferência. A outra, que se apresentou como secretária da Comissão de Heteroidentificação da UFPI, foi quem me acolheu, quando, depois de muitas tentativas, estava quase desistindo de entrevistar o presidente da Comissão, devido à ausência de respostas aos meus e-mails. Ela me apresentou ao presidente e ainda me concedeu uma entrevista riquíssima sobre a mesma pauta. É relevante destacar também as trajetórias acadêmicas de ambas, que indicam atividades de pesquisa, extensão e ensino comprometidas com questões étnico-raciais e políticas de inclusão social.

Similarmente, a representante da Comissão de Heteroidentificação da UFSM tem desempenho comprometido com o bom funcionamento da Comissão, apesar de não presidir o processo oficialmente. Sua experiência em postos semelhantes na Rede Pública de Ensino, aliada à sua formação no campo dos estudos étnico-raciais, desenvolvida para atender à demanda dessa mesma rede, justificam sua competência técnica. Branca, de descendência italiana, essa servidora dedica-se intensamente, a fim de se capacitar (e capacitar seu grupo) para atender às necessidades do trabalho da Comissão na IES em estudo. Entretanto, percebe-se a diferença do envolvimento em comparação com as demais entrevistadas, considerando-se o distanciamento cultural com a proposta de trabalho na heteroidentificação, apesar da formação intelectual no campo e do sincero esforço despendido para corresponder às expectativas que o cargo lhe impõe. De qualquer maneira, acredito que essa formação específica lhe garante certa habilidade no sentido de perceber as relações entre os fatores analíticos e o trabalho da Comissão. Por isso mesmo, sempre organiza cursos de capacitação ministrados por pessoas de outras instituições, a fim de discutir questões afetas ao trabalho da Comissão.

Nesta apresentação de resultados, a última entrevistada também é docente de curso na área da saúde, na USP. Quando foi enviado o e-mail para o endereço eletrônico indicado no site da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP), solicitando ajuda para a realização desta pesquisa, essa servidora branca foi a primeira a responder. Concedeu-me a entrevista da Universidade de Birmingham, no Reino Unido, em meio a uma gripe fortíssima, alegando querer muito contribuir para que a situação dos discentes não brancos mude e que eles conquistem uma situação de maior respeitabilidade na instituição.

Nessa faculdade, diante do sofrimento dos alunos haitianos, em meio às fraudes constantes para burlar o sistema, ela aderiu ao grupo de pesquisa Grupo x, a fim de conhecer mais sobre a problemática das bancas de heteroidentificação. Assim sendo, quando recebeu o convite para atuar na Comissão, aceitou prontamente; contudo, atuou no grupo por apenas um ano, tendo em vista sua viagem de pesquisa para cumprir o doutorado sanduíche no Reino Unido. Apesar de ser branca, há nela um envolvimento genuíno com as questões étnico-raciais, provavelmente desencadeado pela participação em grupo de pesquisa da faculdade, no qual é constantemente instada pelos cotistas a colaborar de alguma forma diante do sofrimento dos estudantes negros com quem convive.

Diante do panorama apresentado, é possível afirmar que, nesta pesquisa, o grupo das mulheres consegue contribuir com maior efetividade para o entendimento da natureza relacional/interseccional que permeia a atuação das Comissões de Heteroidentificação nas IES brasileiras. Acredito que a justificativa para tal afirmação transite, firmemente, pelas origens da maioria delas, já que apenas duas das entrevistadas são brancas em um total de sete. Adicionalmente, suas produções acadêmicas dialogam significativamente com as questões étnico-raciais e com políticas de inclusão social. Quando isso não ocorre naturalmente, como no caso da UnB, a urgência da causa determina uma correção de rota no sentido do atendimento à demanda das ações afirmativas.

No próximo capítulo, passo às considerações que, nesse caso, são parciais e provisórias, tendo em vista o volume de questionamentos identificados ao longo desta investigação científica, decorrentes da existência e da atuação das Comissões de Heteroidentificação pesquisadas. Entretanto, a amostra em foco parece manifestar a existência de problemas que afligem grande parte desses organismos nas universidades públicas brasileiras.



CONSIDERAÇÕES PARCIAIS E PROVISÓRIAS

Este capítulo seria dedicado ao que, convencionalmente, conhecemos como considerações finais. Entretanto, o conteúdo desta parte apresenta um celeiro de reflexões, questionamentos, dúvidas e incertezas que emergiram após a finalização da pesquisa proposta. Assim sendo, decidi compartilhar, neste texto, os dilemas identificados, certa de que a sistematização de minhas angústias constitui sementes de novos espaços de discussões, de iniciativas, programas/projetos, de ações colaborativas; mais que isso, de incubadoras de políticas públicas afirmativas voltadas ao fortalecimento do pensamento diverso, inclusivo e decolonial nas universidades públicas brasileiras.

Diante dessa coletânea de informações compartilhadas sobre e pelas pessoas que presidem essas Comissões, surgem os questionamentos a seguir:

- De que forma essas informações pessoais podem contribuir com o processo de avaliação das comissões de heteroidentificação enquanto espaços de promoção de sustentabilidade?
- Como essas especificidades podem interferir na concepção de ecossistemas/ambientes promotores de sustentabilidade nas IES no Brasil?

Ao longo de alguns séculos, desde a chegada dos escravizados em terras brasileiras, a história da sua trajetória, seus dramas, seus percalços, suas lutas foram excluídos das narrativas oficiais, embranquecidas e/ou, no mínimo, apresentadas segundo a versão do “dominador”, ainda que, intencionalmente, houvesse o desejo de registrar o processo de sujeição vivido pelos não brancos. Essa evidência significava o registro de uma história de sofrimentos realizado por aqueles que não tinham vivido um processo que não lhes dizia respeito nem afetivamente, nem considerando seu repertório cultural. A partir da consciência da necessidade urgente de reparação histórica evocada por meio da ação dos movimentos negros país afora, juntamente com a constituição e a discussão das políticas de ação afirmativas, é proposta uma atitude emancipatória. Ou seja: a exigência do controle da apresentação das narrativas pelos próprios personagens envolvidos na história ou, no mínimo, pelos herdeiros/parceiros/simpatizantes desse somatório cultural de exclusões estruturais.

Por isso, a predominância de elementos negros, pretos e/ou pardos à frente das Comissões é sobremaneira importante, porque é sustentável (ou seja, passível de ser conhecida integralmente e transmitida legitimamente às gerações futuras), considerando que tendem a ser a maioria nas bancas de heteroidentificação. Tal fato pode significar decisões tomadas por elementos que vivem/viveram ou, no mínimo, ouviram falar de processos não sustentáveis, ostensivos e subliminares de discriminação pelos quais passam os não brancos. Daí a necessidade de respeito à reserva de vagas para aqueles que vivenciam tais experiências e pelos outros que passam a poder influir no reconhecimento ou não da atribuição a tais direitos, a partir da análise das autodeclarações apresentadas nos certames. Isso indica que, nesse contexto, ser sustentável significa, adicionalmente, garantir para os não brancos não apenas a reserva de vagas, mas também o direito de participar do fórum de decisões que define a seleção nas bancas de heteroidentificação nas universidades brasileiras.

Assim sendo, os estudos, as pesquisas ou os trabalhos extensionistas desenvolvidos pela maioria dos presidentes/coordenadores das Comissões de Heteroidentificação, igualmente, redobram e ratificam o conhecimento não apenas da história do povo negro; intensificam também as possibilidades de reconhecer tanto as características fenotípicas mais discretas quanto as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, de aproveitamento de oportunidades, de inclusão em grupos de tomadores de decisão, de compartilhamento de dúvidas e angústias, de participação em ambientes de desenvolvimento de habilidades, de avaliação e de reconhecimento de cenários profissionais promissores. Tudo isso não apenas devido ao acesso às referências mais atualizadas/decolonizadas, mas muito mais por causa do reconhecimento da semelhança da história do outro na sua própria experiência. É quando o espelhamento orgânico das vivências supera o acesso ao conhecimento intelectual promovido pelas pesquisas, por meio da similitude estética das narrativas pessoais.

Dessa forma, às práticas extensionistas podem ser adicionados repertórios simbólicos de registros de práticas de epistemicídios, de processos de apagamento, de riquezas culturais, de ausências referenciais, da reverência à ancestralidade comum, de carências e da legitimação da importância da construção conjunta, colaborativa e interdisciplinar em busca de uma educação antirracista. Portanto, a sustentabilidade, nesse âmbito, se refere à extensão das pesquisas, do ensino e das práticas extensionistas, rumo ao reconhecimento da relevância da cultura e do saber popular, por meio da articulação entre teoria e prática, pela via da troca de saberes, na valorização do diálogo entre arte e ciência, no sincretismo religioso, no flerte entre o sagrado e o profano.

Por outro lado, na rota rumo à insustentabilidade, a atenção reduzida à formação de professores negros pela via do mestrado/doutorado pode ser ilustrada pela situação da USP. Na verdade, a mais conceituada universidade da América Latina ainda

não conseguiu organizar um sistema de comissões de heteroidentificação que atenda aos seus programas de pós-graduação, sistematizando, assim, a implementação das ações afirmativas nos mestrados e doutorados. Por esse motivo, cada Programa se organiza como entende ser a forma mais adequada para si, e alguns sequer se preocupam em implementar processos de heteroidentificação em suas dinâmicas.

É nesse jogo de contrários, entre a vida e o trabalho, que transitam os motivos que levam os/as responsáveis pelas Comissões a assumirem mais um encargo — em sua grande maioria voluntário — em sua trajetória como servidor público. Essa opção dialoga, sustentavelmente, com a necessidade de contribuir para a consolidação de uma sociedade mais inclusiva e acolhedora, a partir do seu trabalho na Academia, que passa a abrigar não apenas pesquisadores, mas também indivíduos cuja experiência de vida acumula um elenco notável de vivências de exclusão, de denúncias e de enfrentamentos no combate ao racismo. Prova disso é o fato de alguns entrevistados destacarem, em suas falas, o desejo de fazer valer a política de ações afirmativas em suas universidades, de manter sua fidelidade à militância da juventude, de terem construído carreiras bem-sucedidas, tendo como norte as demandas do Movimento Negro e de materializarem sua indignação contra as fraudes por meio da sua atuação nas bancas de heteroidentificação. Ou seja, nessa discussão, sustentabilidade diz respeito a ressignificar seu fazer profissional. Assim, cada tarefa assumida e bem-realizada implica engajamento pessoal, na continuidade da experiência e na sementeira de novas políticas de inclusão racial para seus iguais; tudo isso em função do lastro, do rastro e das marcas deixadas para trás, passíveis de serem reconhecidas pelos que partilham a mesma etnia, a mesma origem, a mesma ancestralidade.

Um destaque frequente em algumas falas enfatiza a transformação do corpo discente. Apesar de ser relevante esse tipo de empretecimento da Academia, ainda não é possível dizer que tal indício constitui sinônimo de sustentabilidade. Isso acontece porque a dinâmica das bancas não dá conta do acompanhamento do calouro depois da entrada: alguns constroem, com significativo sacrifício, uma trajetória medíocre; muitos desistem frente ao vigor dos obstáculos intelectuais e à solidão na rota; outros são obrigados a deixar a universidade em função da restrição econômica. Entre outros fatores de insustentabilidade que permeiam a vida dos recém-chegados à Academia, merecem destaque também as dificuldades em compatibilizar trabalho e estudo, a falta de orientação na busca por bolsas e/ou auxílios acadêmicos, o distanciamento dos professores e, sobretudo, o isolamento perpetrado pelos próprios colegas de sala, que, em geral, se afastam daqueles que demonstram fragilidades intelectuais, em busca da consolidação de grupos fortes, no que se refere à consecução de notas altas. Diante de tal cenário, muitos sucumbem emocionalmente, outros continuam sobrevivendo com as ajudas

informais/espóradas que conseguem alcançar. Assim sendo, a insustentabilidade nas rotinas das Comissões também se materializa, entre outras questões, no fato de sequer terem condições de diagnosticar esses dilemas. Prospectam a tragédia, mas não dão conta de indicar rotas de fuga, tendo em vista o objetivo que determina sua existência: realizar as bancas de heteroidentificação.

Por outro lado, o fato de os líderes das Comissões serem, majoritariamente, docentes parece constituir um sopro de alívio, ou seja, um indício promotor de sustentabilidade. É que a suposta proximidade da sala de aula pode despertar em alguns professores resquícios de expansão de consciência, mesmo em um contexto racista: “ele é preto, mas é muito esforçado...”. E, nessa onda, conseguem surfar alguns cotistas, que, devido a essa presença de espírito, passam a ser cooptados pelos colegas brancos para participação nos trabalhos escolares, ponte para alguma camaradagem e possível compartilhamento nos grupos fechados aos mais capazes, leia-se aqui: aqueles que conseguem as notas altas e o afeto dos docentes que pavimentam sua avaliação em princípios meritocráticos.

Além disso, o fato de estarem na docência, permite aos presidentes/responsáveis pelas bancas o reconhecimento das lacunas formativas dos pretos/pardos, o que pode provocar a indicação de referências multimidiáticas (vídeos, *podcasts*, filmes, entre outras), que vão funcionar como estratégias sustentáveis não formais de nivelamento. Muito aproveitados pelos estudantes em dificuldades, esses recursos didáticos são amplamente compartilhadas entre aqueles em apuros e, adicionalmente, podem aproximar tais cotistas desses professores mais conscientes do poder do racismo institucional. Por isso mesmo, entendo que a presença dos docentes nesses fóruns de heteroidentificação é fator de promoção de sustentabilidade e, por isso mesmo, uma das causas de algumas Comissões de Heteroidentificação desenvolverem cursos de letramento para aqueles que desejam participar das bancas, aguçando nos/nas interessades esse tipo de percepção na relação com os autodeclarados.

Em se tratando da busca por estratégias sustentáveis nos processos de heteroidentificação, tenho percebido, ao longo da pesquisa, que o fato de ser negro define, de forma incontestável, o nível e o tipo de envolvimento com o trabalho nas Comissões. Prova disso pode ser verificada no júbilo com que os/as entrevistades se referem ao cumprimento da política pública voltada para as ações afirmativas. Esse sentimento legitima o apreço por essa conquista de direito, que pode contemplar mais pretos/pardos nas próximas gerações, garantindo o compromisso com a diversidade e a inclusão social firmado pelas IES no Brasil, tendo em vista a exigência de reparação histórica da nação brasileira para com os escravizados, por meio da Lei Federal de Cotas.

A justificativa para esse tipo de postura parece estar vinculada à própria história das pessoas negras que, diante das agruras vivenciadas na trajetória pessoal, se colocam em alerta constante diante das possibilidades de criar ambientes mais acolhedores e amigáveis para o desenvolvimento sustentável de estruturas mais inclusivas e diversas. Em contraponto ao racismo estrutural, geralmente, a presença de pessoas negras à frente desses processos de heteroidentificação tende a fomentar estratégias de valorização da cultura afro-brasileira, divulgação de ícones da intelectualidade preta, além de promoverem incubadoras de iniciativas decoloniais em prol dos saberes ancestrais dentro e fora da Academia. Assim sendo, parece-me que, na atualidade, a criação de sistemas continuados e regulares de letramento racial para docentes, servidores não docentes, discentes e cotistas brancos e não brancos poderia contribuir para que a expansão de consciência sobre os processos de reparação sócio-histórica passem a fazer parte das discussões acadêmicas dentro e fora das Comissões. Essa proposição faz sentido se reconhecemos que todos — brancos e não brancos — passamos por processos educacionais racistas — inclusive os pretos. A negligência frente ao cumprimento da Lei nº 10.639/2003¹ legitima essa evidência ao longo da formação básica e continua no terceiro grau afora, quando percebemos que essa diretriz atinge também as universidades, fato desconhecido por grande parte dos educadores brasileiros.

Seguindo adiante na trilha do silenciamento e da exclusão do arcabouço simbólico fundamentado nas questões étnico-raciais, é possível entender a lógica da aclamação diante da chegada de Gilberto Gil a uma casa fundada por um negro, cujas imagens nos livros didáticos apresentam como pessoa branca. Tal constatação enfatiza a necessidade do letramento racial, por meio das mais variadas mídias, modalidades didáticas e narrativas. Dessa forma, poderemos vislumbrar, no futuro, a desconstrução da cultura da branquitude na Academia pela via de um tratamento contínuo, ininterrupto e frequente, se quisermos promover a presença da sustentabilidade no campo das ciências sociais e humanas, como propala o ODS 4 (Educação de qualidade para todos em todas as fases da vida). Assim sendo, o letramento, assim como a Libras, deveria fazer parte do elenco das disciplinas obrigatórias da matriz curricular dos cursos superiores — principalmente das licenciaturas — se percebermos a gravidade e o risco de perseverarmos no apagamento/na invisibilização dos valores contra-hegemônicos para aqueles que vão estar na linha de frente da formação na educação básica.

Contudo, a percepção dessa necessidade urgente só tem condições de progredir em ambientes em que a essência interseccional dos processos de heteroidentificação consegue ser vislumbrada a partir da abordagem relacional dos fatores analíticos (e outros...) indicados nesta investigação científica. Tal constatação se torna preocupante,

¹ Lei nº 10639/03 alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, incluindo no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da presença da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Africana”.

na presente pesquisa, se observarmos que essa atmosfera relacional não constitui parte da realidade da dinâmica das bancas pesquisadas. A incongruência se materializa no objetivo das Comissões, dedicado apenas à organização, à realização e ao registro do processo das bancas. Ou seja, o que acontece depois da entrada na Academia, por lei, não constitui parte do trabalho desses organismos, justificando, assim, a insustentabilidade do processo. Portanto, a existência dessa natureza crítico-reflexiva que subjaz as rotinas das Comissões não parece fazer parte do cotidiano desses processos. Isso quer dizer que, quando se defere a favor ou contra uma determinada autodeclaração, raramente se percebe o contexto cultural que desencadeou a decisão final, como se fosse apenas a identificação de traços fenotípicos, além da cor da pele a contribuir para a efetivação de um resultado.

Isso se torna aparente, de certa forma, com a observação da baixa incidência/frequência de alguns termos nas transcrições das videoconferências, apontando na direção do cumprimento mecânico de procedimentos, como em manual de instruções. Esporádicas são as discussões, principalmente nas Comissões em que os docentes são em menor número, já que esses elementos, pela própria experiência da sala de aula, tendem a provocar a dúvida, o dissenso, para, só após debate, optar por uma via. O escasamento das discussões, de certa forma, revela um número crescente de processos impetrados pelos movimentos negros, diante de certos deferimentos favoráveis à entrada de alguns estudantes, cujas autodeclarações são objeto de questionamento.

Por outro lado, é importante também observar que a análise quantitativa a partir da identificação das variantes nas transcrições das videoconferências não consegue — isoladamente — dar conta da profundidade dos relatos correspondentes aos dilemas enfrentados pelos coordenadores à frente das bancas. Na verdade, quanto maior o envolvimento do responsável pelas bancas nas lutas por equanimidade racial, mais complexa se torna a análise da sua performance diante da Comissão. Isso quer dizer que a riqueza simbólica que induz suas decisões carrega em seu bojo vivências, experiências e histórias banhadas no caudal da ancestralidade que antecede e permeia sua existência. Talvez, por isso mesmo, a reduzida presença de algumas invariantes analíticas na fala de alguns entrevistados não represente, de forma cartesiana, uma dificuldade em tecer tramas relacionais que justifiquem suas orientações/decisões para as/nas bancas de heteroidentificação; ou seja, uma performance mais ou menos engajada rumo ao aprofundamento dos desafios propostos pelas questões étnico-raciais nas Comissões.

Isso significa que, a despeito de o objetivo das Comissões se restringir, oficialmente, à criação, à organização, ao acompanhamento do processo, à realização e à publicação dos resultados das bancas de heteroidentificação, para que seu trabalho seja sustentável, torna-se imprescindível o acompanhamento dos cotistas em seu

percurso dentro da universidade, após a entrada. A intenção é atendê-los em suas necessidades em um ambiente inóspito, considerando que a Academia continua a ser um espaço em que o racismo institucional continua transitando como processo naturalizado pelos princípios da branquitude.

Assim sendo, parece-me que, na atualidade, a criação de estratégias continuadas de letramento racial para docentes, servidores não docentes, discentes e cotistas brancos e não brancos poderia contribuir no processo de acolhimento aos calouros negros por parte dos outros públicos que compõem a instituição. Dessa forma, a possibilidade de expansão da consciência sobre os processos de reparação sócio-histórica passaria a fazer parte das discussões acadêmicas dentro e fora da sala de aula, promovendo o desenvolvimento de um ecossistema diverso e inclusivo.

Contudo, a percepção dessa necessidade urgente é diretamente proporcional ao reconhecimento da essência interseccional dos processos de heteroidentificação, que consegue ser vislumbrado a partir da natureza relacional dos fatores analíticos indicados nesta investigação científica. Por isso, entendo que a necessidade de estudo, de acompanhamento e de discussões sobre a forma como as cotas, as ações afirmativas, a Lei Federal de Cotas e as políticas públicas afetam o trabalho das Comissões — tanto na produção dos resultados quanto no processo de realização das bancas — é fundamental para que se estabeleça um processo intrinsecamente sustentável para a consolidação das políticas afirmativas nas universidades brasileiras. Portanto, essa potência constitui fator determinante para que as referidas Comissões acolham espaços de desenvolvimento de estratégias sustentáveis para a consolidação de uma Academia mais diversa e inclusiva.

Entretanto, como dar conta dessa demanda se o seu objetivo de criação está restrito a criação, organização, implementação/realização, sistematização e publicação dos resultados dessas bancas? É aí que surge a necessidade de reflexão sobre uma instância superior chamada a assumir todo esse volume de reivindicações que precisam ser identificadas, reconhecidas, acolhidas e tratadas, a fim de que a noção de sustentabilidade passe a transitar pelo sistema de heteroidentificação nas IES brasileiras. Deixo, então, de focalizar unicamente as bancas de heteroidentificação, para percebê-las como parte de uma estrutura institucional de heteroidentificação, em que outros setores de trabalho podem cuidar do que não compete à Comissão por princípio, mas que constitui demanda relevante, solicitando atenção urgente para que a sustentabilidade se estabeleça nas universidades públicas brasileiras.

Diante dessa consciência, entendo que a presente pesquisa não resolve o dilema da implementação da sustentabilidade nas Comissões de Heteroidentificação na Academia no Brasil. Na verdade, atesta que, infelizmente, a hipótese proposta se cumpre, ao se constatar que a dinâmica das bancas não constitui um espaço de

sustentabilidade nas universidades públicas do nosso país, porque foi criada para a implementação de um evento regular, sem, contudo, ter condições de acompanhar seus resultados.

Entretanto, esta pesquisa traz à luz um conjunto significativo de desafios que atravancam as rotas rumo à constituição de ambientes voltados à diversidade/inclusividade. Por isso mesmo, sugere a identificação de mecanismos de oxigenação de um sistema que, se não devidamente tratado, pode chegar à exaustão. Isso poderia significar colocar em risco esforços — até então envidados — para que a consolidação das políticas públicas de inclusão social se fortaleça a partir de um conjunto de ações coordenadas e colaborativas interinstitucionais. Refiro-me à implementação de fóruns de discussão das Comissões de Heteroidentificação, em que êxitos, fracassos, potencialidades e rupturas possam ser compartilhados, a fim de que rotas de fuga sejam percebidas, debatidas e avaliadas em busca do atendimento das necessidades de cada instância, considerando as especificidades locais/regionais de cada processo.

Estou falando também e, principalmente, da criação de instâncias superiores a essas bancas que possam refletir sobre políticas institucionais de diversidade, de inclusão e de permanência/pertencimento e, à luz delas, avaliar rotinas e dinâmicas, promover espaços de formação/letramento tanto para os que chegam à Academia quanto para os que já estão. A intenção é proporcionar o nivelamento das narrativas, das experiências para que o encontro aconteça de fato e por direito, como exercício pleno de cidadania, já que o racismo institucional tem sido abençoado por um contexto que privilegia uma educação eminentemente racista para brancos e não brancos... Mais que isso, pela filosofia da branquitude!

Dessa forma, é possível valer das oportunidades de avaliação dos 10 anos de cumprimento da Lei Federal de Cotas para enfatizar esse debate e destacar as possibilidades de reconhecimento de novos itinerários formativos, fundamentados na valorização das questões étnico-raciais, comprometidas com um processo histórico e reparatório em cada região do nosso país. Assim sendo, atesto o atendimento aos objetivos gerais deste trabalho que se propôs a avaliar se, nas universidades públicas brasileiras, as Comissões de Heteroidentificação estão constituindo fóruns de sustentabilidade, considerando, desde a sua criação, sua forma de atuação; e também a analisar como essas Comissões de Heteroidentificação podem se constituir ecossistemas promotores de sustentabilidade nas universidades públicas brasileiras.



REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. N. Veja como funciona a Comissão de Heteroidentificação de ingressantes via Fuvest e Enem 2023. **ESALQNET**, Piracicaba, 13 dez. 2022. Disponível em: <https://www.esalq.usp.br/boletim/veja-como-funciona-comiss%C3%A3o-de-heteroidentifica%C3%A7%C3%A3o-de-ingressantes-fuvest-e-enem-2023> Acesso em: 14 nov. 2023.

ALBERTI, V.; PEREIRA, A. A defesa das cotas como estratégia política do movimento negro contemporâneo. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, n. 37, p. 143-166, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/reh/article/view/2249/1388>. Acesso em: 31 mar. 2024.

ALMEIDA, L. C.; PAIVA, A. R. Mudança no *campus*: falam os gestores das universidades com ação afirmativa. In: PAIVA, A. R. (Org.). **Entre dados e fatos: ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras**. Rio de Janeiro: PUC-Rio: Pallas, 2010. p. 75-11.

ALVES, J. A. L. A Conferência de Durban contra o racismo é responsabilidade de todos. **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, v. 45, n. 2, p. 198-223, ago./dez., 2002. DOI 10.1590/S0034-73292002000200009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbpi/a/vnm75ptrSYCRpnJK5d5335q/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 17 jan. 2024.

ALVES, J. E. D. Os 70 anos da ONU e a agenda global para o segundo quinquênio (2015-2030) do século XXI. **Ponto de Vista – Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 587-598, set./dez., 2015. DOI 10.1590/S0102-30982015000000035. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/MTLZnS4dmxZxq84GNkD539s/?lang=pt>. Acesso em: 17 abr. 2024.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL. Gabinete da Reitoria. Cepe altera resolução sobre comitê de heteroidentificação. **UnB Notícias**, Brasília, 26 set. 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/fAc4P>. Acesso em: 22 jan. 2025.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL. Gabinete da Reitoria. UnB recria comissão de heteroidentificação para graduação. **UnB Notícias**, Brasília, 4 mar. 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/vrZzl>. Acesso em: 27 jan. 2024.

ASSUNÇÃO, A. V. P. de; SANTOS, C. de A.; NOGUEIRA, D. X. P. Política de cotas raciais na UnB: um estudo sobre o acesso de negros na universidade durante o período 2004 a 2012. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 18, n. 1, p. 212-233, 2018. DOI 10.20396/rho.v18i1.8645867. Disponível em: <https://encurtador.com.br/3jvBf>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BERNARDINO-COSTA, J.; MOURA, D.; GARCIA, C.; MELO, G. M. de P. Um passo a mais: bancas de heteroidentificação no acesso à Universidade. **UnB Notícias**, Brasília, 18 mar. 2022. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/5569-um-passo-a-mais-bancas-de-heteroidentificacao-no-acesso-a-universidade> Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ano 149, n. 169, p. 1-2. 30 ago. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Distrito Federal. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186**. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior. [...] Ação julgada improcedente. Brasília: STF, 2012. Disponível: <https://www.conjur.com.br/dl/ac/acordao-adpf-186-cotas-raciais.pdf>. Acesso: 24 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto no. 8.892, de 27 de outubro de 2016**. Cria a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8892.htm. Acesso: 24 jan. 2025.

BRASIL. Distrito Federal. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**. Ementa: Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. Brasília: STF, 2017. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;plenario:acordao;adc:2017-06-08;41-4917166>. Acesso: 24 jan. 2025.

CARVALHO, J. J. de. Usos e abusos da antropologia em um contexto de tensão racial: O caso das cotas para negros na UnB. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, n. 23, v. 11, p. 237-246, 2005. DOI 10.1590/S0104-71832005000100018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/CTbp9g7xxJcFrHDzTBt63WP/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CARVALHO, J. J. de. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Padê: Estudos em filosofia, raça, gênero e direitos humanos (encerrada)**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 32-50, 2007. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/pade/article/view/144>. Acesso em: 17 abr. 2023.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991.

CRUZ, A. USP define critérios de atuação da Comissão de Heteroidentificação no vestibular. **Jornal da USP**, São Paulo, 4 ago. 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/institucional/usp-define-criterios-de-atuacao-da-comissao-de-heteroidentificacao-no-vestibular/> Acesso em: 14 nov. 2023.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO (DPU); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES/AS NEGROS/AS (ABPN). **Pesquisa DPU/ABPN sobre a implementação da Política de Cotas Raciais nas universidades federais**. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em:

<https://drive.google.com/file/d/1zhvEc61NYNJL9-mbWuLam23NecVsUoIl/view> Acesso em: 24 jan. 2025.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L. A., DAFLON, V.T., VENTURINI, A. C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FERREIRA, V. F. O futuro que queremos. **Sociedade Brasileira de Química**, Campinas, v. 23, n. 5, p. 793-794, maio 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jbchs/a/tYrZK6Dwcdh9DHqpNLPM5r/?format=pdf&lang=pt> Acesso: 22 jan. 2025.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. 42. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. (org.) **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GODOI, M. S. de; SANTOS, M. A. dos. Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 11-35, jan./mar. 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p11. Disponível em: 17 abr. 2024.

GOMES, N. L. Educação, relações étnico-raciais e a Lei nº 10.639/03: breves reflexões. In: BRANDÃO, A. P. **Modos de fazer: cadernos de atividades, saberes e fazeres**. Rio de Janeiro: Fundação Roberto Marinho, 2010. p. 19-26.

GOMES, N. L. O Movimento Negro brasileiro indaga e desafia as políticas educacionais. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S. l.], v. 11, Ed. Especial, p. 141–162, 2019. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/687>. Acesso em: 31 março. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [S. l.]: Ipea, [20--]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods4.html>. Acesso em: 9 out. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior**. Brasília: Inep, [20--]. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 23 jan. 2025.

IPIRANGA, A. S. R; GODOY, A. S.; BRUNSTEIN, J. Introdução. RAM – **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 3, Edição Especial, p. 1-20, maio/jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/Xv3r9ypsxNsjLtTqtPCBnJP/?format=pdf&lang=pt> Acesso: 22 jan. 2025.

KAGAN, S. Introduction: Queer Convivialist Perspectives for Sustainable Futures. *In*: KAGAN, S.. **Art and Sustainability: Connecting Patterns for a Culture of Complexity**. Bielefeld: Transcript, 2011. p. 9-19. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2942098/mod_resource/content/1/livro-sascha.pdf. Acesso em: 17 abr. 2024

KAGAN, S. Artistic Research and Climate Science: Transdisciplinary Learning and Spaces of Possibilities. **Journal of Sciences Communication**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 1-8, 2015. DOI10.22323/2.14010307. Disponível em: <https://doi.org/10.22323/2.14010307>. Acesso em: 17 abr. 2024.

KAGAN, S. Artful Sustainability in Transdisciplinary Spaces of Possibilities. **Transdisciplinary Journal of Engineering & Science**, [S. l.], v. 10, p. 63-71, 2019.

KAGAN, S. Introduction: Queer Convivialist Perspectives for Sustainable Futures. **World Future –The Journal of New Paradigm Research**, Londres, v. 76, n. 5-7, p. 267-286, set. 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02604027.2020.1777834#d1e195>. Acesso em: 22 jan. 2025.

KAGAN, S.; KIRCHBERG, V. **Sustainability as a New Frontier for the Arts and Cultures**. Frankfurt am Main: Verlag für Akademische Schriften, 2008.

LIMA, A. A legitimação do intelectual negro no meio acadêmico brasileiro: negação de inferioridade, confronto ou assimilação intelectual? **AFRO-ÁSIA**, Bahia, n. 26, p. 281-312, 2001. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/770/77002608.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 2.589, de 26 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a reserva de vagas aos vestibulandos índios na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Campo Grande: Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, 2002. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/legislacao/visualizar.php?lei=18388&original=1> Acesso: 24 jan. 2025.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 2.605, de 6 de janeiro de 2003**. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos cursos de graduação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. Disponível em: http://redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uems_lei_2003_2605.pdf Acesso em: 24 jan. 2025.

MEDEIROS, H. A. V. *et al.* Limites da Lei de Cotas nas universidades públicas federais. **Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 24, p. 1-20, 2016.

MELLO, R. B.; CABISTANI, A. S.; MELO, A. L. A.; VEIGA, M. R. M. Autodeclaração presencial na UFSM. *In*: CONGRESSO COMPARTILHANDO SABERES, 1, 2017, Santa Maria. **Anais [...]**, Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2019. Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prograd/2019/05/23/anais-compartilhando-saberes-1a-edicao> Acesso em: 28 dez. 2023.

MINAYO, M. C. de L. (org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 19 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOEHLECKE, S. Ação Afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 117, p. 197-217, nov. 2002.

MUNANGA, K. Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. **Revista USP**, n. 68, p. 46-57, 2006.

PAULA, G. B. de; NONATO, B. F.; NOGUEIRA, C. M. M. Ações afirmativas e estratificação horizontal: comparação entre bônus e Lei de Cotas na UFMG. **Educação em Revista**, Belo horizonte, v. 39, p. 1-25, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/edrevista/article/view/37918/38701>. Acesso em: 22 jan. 2025.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM ARTES, URBANIDADES E SUSTENTABILIDADE (PIPAUS). **Premissas do Programa/PIPAUS**. São João delRei: UFSJ, 2015. Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/pipaus/PIPAUS-Premissas.pdf>. Acesso em: 18 out. 2022.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei nº 3.524, de 28 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais e dá outras providências. Rio de Janeiro: Alerj, 2000. Disponível em: <https://encurtador.com.br/hF7x0>. Acesso em: 24 jan. 2025.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001.** Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à universidade do estado do rio de janeiro e à universidade estadual do norte fluminense, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Alerj, 2001. Disponível em: <https://encurtador.com.br/m2a3n>. Acesso em: 24 jan. 2025.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Decreto nº 30.766, de 4 de março de 2002.** Disciplina o sistema de cota para negros e pardos no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense e dá outras providências. Rio de Janeiro: Alerj, 2002. Disponível em: <http://www.imprensaoficial.rj.gov.br/portal/>. Acesso em: 24 jan. 2025.

ROMA, J. C. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e sua transição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 33-39jan./mar., 2019. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v71n1/v71n1a11.pdf>. Acesso em: 19 out. 2022.

SACHS, J. D.; LAFORTUNE, G.; FULLER, G. **Sustainable Development Report 2024: The SDGs and the UN Summit of the Future.** Paris: SDSN, Dublin: Dublin University Press, 2024. Disponível em: <https://dashboards.sdgindex.org>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SALES, M. A. F.. Heteroidentificação: uma política afirmativa. In: GEVEHR, D. L (org.) **Raça, etnia e gênero: questões do tempo presente.** Guarujá: Editora Científica Digital, 2022. p. 197-206. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220207603.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SANTOS, A. P. dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 2, p. 289-317, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445/Itinerário%20das%20Ações%20Afirmativas%20no%20Ensino%20Superior%20Público%20Bras>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SANTOS, A. P. dos. **Implementação da Lei de Cotas em três universidades federais mineiras.** 2018. 221 f. Tese (Doutorado em Educação, Conhecimento e Inclusão Social) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

SANTOS, A. P. dos. As cotas raciais no país do futebol, onde muitos pardos são “gatos”. **REPECULT – Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura**, [S. l.], v. 5, n. 9, p. 4-29, 2020.

SANTOS, A. P. dos; ESTEVAM, V. da S. As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectiva. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES NEGROS: (RE)EXISTÊNCIA INTELCTUAL NEGRA E ANCESTRAL, 10, 2018, Uberlândia. **Anais [...]**. Uberlândia: COPENE, 2018. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538350288_ARQUIVO_TrabalhovsaoAdilson.pdf. Acesso: 15 abr. 2024.

SCARANO, F. R. O normal e o transgressor: releitura de Esteves 1982. **Oecologia Australis**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 109-111, 2022.

SILVA, E. R. A. da. Os objetivos do desenvolvimento sustentável e os desafios da nação. *In*: NEGRI, J. A. de; ARAÚJO, B. C.; BACELLETE, R. (org.). **Desafios da nação**: artigos de apoio. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018a. v. 2. p. 659-678.

SILVA, E. R. A. da. (coord.). **Agenda 2030: ODS - Metas nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018b. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8855>. Acesso em: 17 abr. 2024.

SILVA, C. H. R. T. Rio+ 20: **Avaliação preliminar de resultados e perspectivas da conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável**. Brasília : Senado Federal, Consultoria Legislativa, 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/243122> . Acesso em 22 jan. 2025.

SIQUEIRA, A. R. Arte e sustentabilidade: argumentos para a pesquisa ecopoética da cena. **Moringa – Artes do Espetáculo**, João Pessoa, v.1, n. 1, p. 87-99, jan. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/moringa/article/view/4800>. Acesso: 15 abr. 2023.

UNESCO. **Intergovernmental Conference on Cultural Policies for Development**. Stockholm: UNESCO, 1998 Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113935>. Acesso em: 16 abr. 2024.

UNITED NATIONS. Division for Sustainable Development. **Agenda 21**. UNESCO: New York, 1994.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação. Resolução do (a) Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação nº CPP 009/2020. Dispõe sobre a composição e atuação da Comissão de Heteroidentificação e da Comissão Recursal para fins de preenchimento das vagas reservadas no Sistema de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília. **Boletim de Atos Oficiais da UnB**, Brasília, 21 set 2020a. Disponível: http://medicinatropical.unb.br/images/Normas/SEI_UnB_-_5722028_-_Resoluo.pdf. Acesso em: 22 jan. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0044/2020. Dispõe sobre a política de ações afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de Pós-Graduação da Universidade de Brasília. **Boletim de Atos Oficiais da UnB**, Brasília, 12 de junho 2020b. Disponível em: <https://ppee.unb.br/wp-content/uploads/2024/10/Resolucao-do-Conselho-de-Ensino-Pesquisa-e-Extensao-044-2020-1.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0090/2022. Dispõe sobre a criação do Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB), dá providências para o funcionamento das Comissões de Validação e das Comissões Recursais da Autodeclaração Étnico-Racial dos(as) candidatos(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) –, indígenas e quilombolas para ingresso na Graduação e na Pós-Graduação da Universidade de Brasília. **Boletim de Atos Oficiais da UnB**, Brasília, 27 de setembro de 2022. Disponível em: https://dpg.unb.br/images/Editais_fomento/Resoluo-CEPE-0090-2022-_COPEAA-UnB.pdf. Acesso em: 19 dez. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Conselhos e câmaras**. Disponível em: <https://www.unb.br/administrativo-rodape/conselhos-e-camaras>. Acesso em: 27 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Equipe**. Disponível em: <https://www.unb.br/estrutura-administrativa/reitoria/2-publicacoes/630-equipe-gre>. Acesso em: 27 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Pró-Reitoria de Pós-Graduação. **Ações afirmativas e de inclusão na pós-graduação**. São Paulo: USP, 2023. Disponível em: <https://www.prpg.usp.br/pt-br/noticias/9030-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas>. Acesso em: 22 out. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Ações Afirmativas nos Concursos e Processos Seletivos**. São Paulo: USP, 2023. Disponível em: <https://prip.usp.br/banca-de-heteroidentificacao-2/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Conselho Universitário. Resolução nº 8.227, de 5 de maio de 2022a (Retificada em 25.5.2022) (Altera a Resolução 3.461/1988). Altera dispositivos do Estatuto da Universidade de São Paulo, transformando o Conselho de Pesquisa no Conselho de Pesquisa e Inovação e criando o Conselho de Inclusão e Pertencimento e a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 6 de maio de 2022. Disponível em: <https://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-8227-de-5-de-maio-de-2022> Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Conselho Universitário. Resolução nº 8.231, de 5 de maio de 2022b. Baixa o Regimento do Conselho de Inclusão e Pertencimento, modifica a Resolução nº 3.943, de 17 de junho de 1992, e a Resolução nº 7.373, de 10 de julho de 2017, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 6 de maio de 2022. Disponível em: <https://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-8231-de-5-de-maio-de-2022> Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Conselho de Inclusão e Pertencimento. Resolução ColP nº 8.287, de 11 de agosto de 2022c (alterada pelas resoluções ColP 8.411/2023 e 8.557/2023). Define procedimento de heteroidentificação para matrícula em vagas reservadas a candidatos autodeclarados pretos e pardos nos cursos de Graduação. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 12 de agosto de 2022. Disponível em: <https://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-coip-no-8287-de-11-de-agosto-de-2022> Acesso em: 01 nov. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Reitoria. Portaria GR nº 7.789, de 9 de setembro de 2022d. Dispõe sobre a eleição de dois representantes docentes para compor as bancas de heteroidentificação, nos termos da Resolução ColP nº 8.287/2022. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 10 de setembro de 2022. Disponível em: <https://leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-no-7789-de-9-de-setembro-de-2022> Acesso em: 1 nov. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Reitoria. Portaria GR nº 7.790, de 9 de setembro de 2022e. Dispõe sobre a eleição de dois representantes dos servidores técnicos e administrativos para compor as bancas de heteroidentificação, nos termos da Resolução ColP nº 8.287/2022. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 10 de setembro de 2022. Disponível em: <https://leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-no-7790-de-9-de-setembro-de-2022>. Acesso em: 01 nov. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Portaria PRIP 25, de 9 de agosto de 2023a. Define procedimento de verificação de autodeclaração de pertencimento à etnia indígena para uso de cotas de vagas ou pontuação diferenciada por candidatos(as) para provimento de cargos de docentes e de empregos públicos de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 21 de agosto de 2023. Disponível em: <https://doe.sp.gov.br/executivo/universidade-de-sao-paulo/portaria-prip-25-de-09-08-2023-8234922> Acesso em: 2 nov. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento. **Guia do Vestibular 2024 Fuvest**: Guia de Ações Afirmativas, Versão 1.0, de agosto de 2023b. São Paulo: Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, 2023. Disponível em: https://www.fuvest.br/wp-content/uploads/fuvest2024_guia_acoes-afirmativas.pdf. Acesso em: 14 nov. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Reitoria. Portaria GR nº 8.225, de 26 outubro de 2023c. Dispõe sobre a eleição de um representante docente para compor uma das bancas de heteroidentificação, nos termos da Resolução ColP nº 8.287/2022. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 27 de outubro de 2023. Disponível em: <https://secretaria.webhostusp.sti.usp.br/wp-content/uploads/Portaria-GR-8225.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Conselho de Inclusão e Pertencimento. Resolução ColP nº 8.558, de 5 de janeiro de 2024 (Retificada em 16.1.2024). Regula os procedimentos para verificação de autodeclaração de pertencimento de povo indígena no Brasil para fins de reserva de vagas em ações afirmativas para ingresso na Graduação da Universidade de São Paulo. **Diário Oficial do Estado**, São Paulo, 8 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-coip-no-8558-de-5-de-janeiro-de-2024> Acesso em: 22 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Resultado da eleição da representação docente junto a uma das bancas de heteroidentificação (PRIP) – 2023**. Disponível em: https://secretaria.webhostusp.sti.usp.br/wp-content/uploads/Quadro-de-Inscritos_Heteroidenticacao_Docentes_2023.pdf Acesso em: 21 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Resultado das eleições das Bancas de Heteroidentificação**. Disponível em: <https://prip.usp.br/resultado-das-eleicoes-das-bancas-de-heteroidenticacao/> Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. **Resolução nº 196, de 25 de julho de 2002**. Estabelece e aprova o sistema de cotas para a população afrodescendente, oriunda de escolas públicas, no preenchimento de vagas nos cursos de graduação e pós-graduação, e dá outras providências. Disponível em: https://redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/uneb_resolucao_2002_196_1.pdf. Acesso em: 24 jan. 2025.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Reitoria. **AEDA 027/REITORIA/2019**. Regulamenta a apuração de denúncias contra alunos do sistema de reserva de vagas (cotistas) da UERJ e revoga a AEDA 035/Reitoria/2014. Rio de Janeiro: Reitoria, 2019. Disponível em: http://www.boluerj.uerj.br/pdf/aeda_00272019_16092019.pdf. Acesso em: 4 dez. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Reitoria. **AEDA 065/REITORIA/2020**. Cria a Câmara para a Implementação de Políticas Afirmativas Antirracistas e Interseccionais e suas atribuições. Rio de Janeiro: Reitoria, 2020. Disponível em: http://www.boluerj.uerj.br/pdf/aeda_00652020_24092020.pdf . Acesso em: 4 dez. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Deliberação nº 01/2021a**. Institui Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração – CPVA e fixa normas relativas ao processo de ingresso de estudantes por meio da política afirmativa de cotas, nos casos em que se aplique. Rio de Janeiro: Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2021. Disponível em: http://www.boluerj.uerj.br/pdf/de_00012021_11032021.pdf. Acesso em: 26 out. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Reitoria. **AEDA 067/REITORIA/2021b**. Cria o Programa Universitário Estratégico de Ações Afirmativas por uma UERJ antirracista e dá outras providências. Rio de Janeiro: Reitoria, 2021. Disponível em: http://catalogo-redesirius.uerj.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=297760 . Acesso em: 04 dez. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Reitoria. **AEDA 082/REITORIA/2022a**. Cria a Coordenadoria de Validação da Autodeclaração. Rio de Janeiro: Reitoria, 2022. Disponível em: http://catalogo-redesirius.uerj.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=313397. Acesso em: 26 out. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Deliberação nº 55/2022b**. Reformula a Deliberação nº 01/2021, que cria a Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração – CPVA, alterando as normas relativas ao processo de ingresso de estudantes por meio da política afirmativa de cotas, nos casos em que se aplique. Rio de Janeiro: Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2022. Disponível em: https://www.uerj.br/wp-content/uploads/2023/06/DELIBERA%C3%87AO_0055-2022_22092022-ATUALIZA-a-DELIB.-01-21-1.pdf. Acesso em: 15 nov. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Reitoria. Portaria nº 611/2022c. Nomeação para exercer Cargo em Comissão. **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro**, Parte I Poder Executivo, Rio de Janeiro, ano 48, n. 141, p. 14, 2 ago. 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/UqHOD>. Acesso em: 2 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. **Resolução nº 009/07-CEPE**. Dispõe sobre a oferta anual de vagas extras específicas para indígenas, através do Processo Seletivo Específico para Indígenas (PSEI). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Roraima: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2007. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/108-resolucoes2007?download=3187:resolucao-009-2007-oferta-anual-de-vagas-extras-para-indigenas> Acesso em: 2 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. **Resolução nº 009/2009-CUNI**. Dispõe sobre a transformação do Núcleo Insikiran de Formação Superior Indígena em Instituto Insikiran de Formação Superior Indígena e aprovação do Regimento Interno, e dá outras providências. Conselho Universitário. Roraima: Conselho Universitário, 2009. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/143-resolucoes-2009>. Acesso em: 2 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 002/2017-CEPE**. Dispõe sobre a política de ações afirmativas para negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência na Pós-graduação *stricto sensu* na UFRR. Roraima: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2017. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/230-resolucoes-2017?download=4848:resol-n-002-2017-cepe-dispoe-sobre-a-politica-de-aco-es-afirmativas-para-negros-pretos-e-pardos-indigenas-e-pessoas-com-defic-na-pos-grad-stricto-sensu-na-ufrr> Acesso em: 12 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução CEPE/UFRR nº 028, de 9 de dezembro de 2020**. Regulamenta o procedimento de autodeclaração e heteroidentificação étnico-racial dos candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas, cria a Comissão Permanente de Heteroidentificação da Universidade Federal de Roraima e dá outras providências. Roraima: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2020. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/ppgsbio/regimento-interno/category/4-normas-e-resolucoes?download=72:resolucao-cepe-ufrr-n-028-de-09-de-dezembro-de-2020>. Acesso em: 12 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. **Resolução CUNI/UFRR nº 049, de 30 de dezembro de 2021a**. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal de Roraima (UFRR) 2021 a 2025 e dá outras providências. Conselho Universitário. Roraima: Conselho Universitário, 2021. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi>. Acesso em: 3 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. Gabinete da Reitoria. **Edital nº 001/2021-GR/UFRR**. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/666-2021?download=7614:edital-n-001-2021-gr-ufrr>. Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. Gabinete da Reitoria. **Edital nº 006/2021-GR/UFRR**. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/666-2021?download=7639:edital-n-006-2021-gr-ufrr-resultado-final>. Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. Gabinete da Reitoria. **Edital nº 001/2022-GR/UFRR**. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/documentos/category/700-2022#> Acesso em: 26 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. Gabinete da Reitoria. **Edital nº 008/2022-GR/UFRR**. Disponível em: <https://antigo.ufrb.br/conselhos/documentos/category/700-2022> Acesso em: 26 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA. **Pró-Reitorias**. 2023. Disponível em: <https://ufrb.br/pro-reitorias/>. Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Reitoria. **Resolução nº 002/2018**. Regula as formas de ingresso aos cursos de graduação e ações afirmativas correlatas da Universidade Federal de Santa Maria e revoga a Resolução n. 011/07. Santa Maria: Reitoria, 2018. Disponível em: <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/documento.html?id=9007497> Acesso em: 27 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Reitoria. **Resolução UFSM nº 125, de 19 de abril de 2023a**. Regulamenta as formas de ingresso aos cursos de graduação da Universidade Federal de Santa Maria e revoga a Resolução nº 13/2015 e Resolução nº 002/2018. Santa Maria: Reitoria, 2023. Disponível em: <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/documento.html?id=14642115>. Acesso em: 27 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Gabinete do Vice-Reitor. **Portaria de pessoal UFSM nº 831, de 10 de abril de 2023b**. Santa Maria: Gabinete do Vice-Reitor, 2023. Disponível em: <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/documento.html;jsessionid=da5d59e0276396d615f872d92e26?id=14624298> Acesso em: 27 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Pró-Reitoria de Graduação. **Edital nº 118/2023c – PROGRAD/UFSM**. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/342/2023/11/Edital_118_2023_Prograd_Selecao_Colaboradores_as_Processos_Seletivos_2024_PRORROGADO_PARA_03_12_2023.pdf Acesso em: 29 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Resolução nº 014, de 31 de maio de 2019a. Regulamenta os procedimentos de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (pretos e pardos – PP), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos cursos de graduação da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. **Boletim Interno de Serviços e Pessoal**, São João del-Rei, nº 95, p. 2, 3 jun. 2019. Disponível em: https://arquivos.ufsj.edu.br/arquivos/2019234250806e0705604c2f2a384234/BS_95-2019.pdf Acesso em: 27 Out.2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Resolução nº 015, de 31 de maio de 2019. Aprova o Regimento Interno da Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. **Boletim Interno de Serviços e Pessoal**, São João del-Rei, nº 95, p. 9, 3 jun. 2019b. Disponível em: https://arquivos.ufsj.edu.br/arquivos/2019234250806e0705604c2f2a384234/BS_95-2019.pdf Acesso em: 27 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. UFSJ promove mesas sobre relações étnico-raciais e política de cotas. **Boletim**, São João del-Rei, n. 462, 2020. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/ascom/boletim462.php>. Acesso em: 16 out. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Portaria nº 441, de 27 de julho de 2023. Nomeia a Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal de São João del-Rei. **Boletim Interno de Serviços e Pessoal**, São João del-Rei, nº 164, p. 9, 28 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI. Portaria nº 629, de 30 de outubro de 2023. Nomeia a servidora GLÁUCIA MARA CAMPOS, representante técnico-administrativo suplente, para compor a Comissão de Heteroidentificação (COMHE) da Universidade Federal de São João del-Rei. **Boletim Interno de Serviços e Pessoal**, São João del-Rei, nº 250, 1 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Ato da Reitoria nº 976, de 7 de junho de 2019. **Boletim de Serviço**, Teresina, nº 673, 25 jun. 2019. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/SCS/67320190625104516.pdf. Acesso em: 12 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. **Nota de Esclarecimento a respeito das denúncias de fraudes no sistema de cotas da UFPI**. Teresina: UFPI, 2020. Disponível em: <https://ufpi.br/ultimas-noticias-ufpi/36423-nota-de-esclarecimento-2>. Acesso em: 8 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. **Sobre o procedimento de heteroidentificação**. Teresina: UFPI, 2020. Disponível em: <https://ufpi.br/sisu-cspe>. Acesso em: 5 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. Ato da Reitoria nº 1553, de 14 de setembro de 2023. **Boletim de Serviços**, Teresina, set. 2023. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/2023/ATOS_30_09_23.pdf. Acesso em: 8 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. **Edital UFPI nº 002, de 22 de janeiro de 2024**. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/PREG/CSPE/SISU2024.1/EDITAL_UFPI_n%C2%BA_002_DE_22_DE_JANEIRO_DE_2024_-_SISU_2024_1.pdf. Acesso em: 5 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ. PREG promove capacitação das bancas de heteroidentificação 2024. Teresina: UFPI, 2024. Disponível em: <https://ufpi.br/institucional-ufpi/campi/teresina/109-preg/ultimas-noticias-preg/54831-preg-promove-capacitacao-das-bancas-de-heteroidentificacao-2024>. Acesso em: 5 fev. 2024.

VIEIRA, C. S. "A Lei de Cotas é um desdobramento de uma longa luta das organizações negras". **Fiocruz**, Rio de Janeiro, ago. 2022. Entrevista. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-lei-de-cotas-e-um-desdobramento-de-uma-longa-luta-das-organizacoes-negras>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SOBRE A AUTORA

PROFA. DRA. FILOMENA MARIA AVELINA BOMFIM: Graduada em Comunicação Social – Jornalismo pela PUC Minas, mestre em Jornalismo Internacional pelo Graduate Centre For Journalism, na City University, Londres; mestre em Ciências da Informação pela UFMG; e doutora em Comunicação e Cultura pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Em 2007, concluiu sua primeira pesquisa pós-doutoral, no McLuhan Program in Culture and Technology (MPCT), na Universidade de Toronto (Canadá), sob a supervisão do Prof. Dr. Derrick de Kerckhove. É professora da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), onde leciona no Curso de Comunicação Social – Jornalismo e no Curso de Especialização “Mídias na Educação”, do Núcleo de Ensino a Distância (NEAD/UFSJ). É docente do Programa Interdepartamental de Pós-Graduação Interdisciplinar em Artes, Urbanidades e Sustentabilidade (PIPAUS), também na UFSJ. Lidera o Grupo de Estudos & Pesquisas em Educomunicação (GEPEducomufsj), certificado pelo CNPq desde 2015. Encerrou sua segunda pesquisa pós-doutoral na Escola de Comunicação & Artes, da Universidade de São Paulo (ECA/USP), sob a supervisão do Prof. Dr. Ismar de Oliveira Soares, em 2018. Em fevereiro de 2025, concluiu estágio pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Direitos e Outras Legitimidades (PPGHDL), da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH), da Universidade de São Paulo (USP), sob a supervisão da Profa. Dra. Gislene Aparecida dos Santos, em que realizou a pesquisa intitulada “Heteroidentificação e desenvolvimento sustentável nas universidades públicas brasileiras”, que deu origem ao presente livro.



HETEROIDENTIFICAÇÃO &

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS



www.atenaeditora.com.br



contato@atenaeditora.com.br



[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)



www.facebook.com/atenaeditora.com.br



Atena
editora
Ano 2025

HETEROIDENTIFICAÇÃO &

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br

