

---

## COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NO CENTRO-OESTE: O CASO DA UFMS E DA UFGD

---

*Aline Anjos da Rosa<sup>1</sup>*  
*Ana Paula Oliveira dos Santos<sup>2</sup>*  
*Eugenia Portela de Siqueira Marques<sup>3</sup>*

### RESUMO

O trabalho objetiva apresentar as experiências da UFMS e a UFGD, sobre a implementação das comissões de averiguação das autodeclarações preenchidas para os candidatos autodeclarados negros/as (pretos e pardos) na reserva de vagas denominada de procedimento de heteroidentificação, nos cursos de graduação, abrangidas pela Lei 12.711/2012. Utilizou-se os procedimentos da pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica aponta a atuação do Movimento Negro, Coletivos Negros e NEABs efetuando denúncias no Poder Judiciário, como atores que impulsionaram a tomada dessa medida. Especificamente a pesquisa documental, mostra que a UFMS e UFGD só adotam a heteroidentificação após a ocorrência de denúncias de fraudes e recomendação do Poder Judiciário, vindo a estabelecer normas para a realização do procedimento. Também são apresentados os dados referente as primeiras atuações da comissão. Conclui-se a necessidade de existência da comissão enquanto mecanismo necessário para que a política não se desvie de sua finalidade.

**Palavras-chave:** Política de ação afirmativa. Educação superior. Negro/a.

---

## HETEROIDENTIFICATION COMMITTEES IN CENTRAL WEST: THE CASE OF UFMS AND UFGD

---

### ABSTRACT

The work aims to present the experiences of UFMS and UFGD, on the implementation of the self-declared inquiry commissions for self-declared black candidates (blacks and browns) in the reserve of places called heteroidentification procedure, in undergraduate courses, covered by Law 12.711 / 2012. We used the bibliographic and documentary research procedures. The bibliographical research points out the performance of the Black Movement, Black Collective and NEABs making complaints in the Judiciary, as actors that impelled the taking of this measure. Specifically, the documentary research shows that UFMS and UFGD only adopt hetero-identification after the occurrence of allegations of fraud and the recommendation of the Judiciary, coming to establish rules for carrying out the procedure. It concludes the need for the commission to exist as a necessary mechanism so that the policy does not deviate from its purpose.

**Keywords:** Affirmative action policy. Higher education. Black.

---

<sup>1</sup>Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Educação da UFGD, Técnica em Assuntos Educacionais na UFGD, e-mail: [alineanjosdarosa@gmail.com](mailto:alineanjosdarosa@gmail.com);

<sup>2</sup>Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Educação da UFMS, Assistente Social na UFMS, e-mail: [anapaula.oliveira030@gmail.com](mailto:anapaula.oliveira030@gmail.com)

<sup>3</sup>Pós-Doutora em Educação pela UFPR, Professora Adjunta da UFMS, , email

---

## COMITÉS DE HETEROIDENTIFICACIÓN EM CENTEAL OESTE: EL CASO DE UFMS Y UFGD

---

### RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo presentar las experiencias de la UFMS y la UFGD, sobre la implementación de las comisiones de investigación autodeclaradas para candidatos negros autodeclarados (negros y pardos) en la reserva de plazas denominada procedimiento de heteroidentificación, en cursos de pregrado, amparados por la Ley 12.711 / 2012. Usamos el procedimientos de investigación bibliográfica y documental. La investigación bibliográfica señala la actuación del Movimiento Negro, Colectivo Negro y NEAB denunciando en el Poder Judicial, como actores que impulsaron la toma de esta medida. Específicamente, la investigación documental muestra que la UFMS y la UFGD solo adoptan la heteroidentificación luego de la ocurrencia de alegaciones de fraude y recomendación por parte del Poder Judicial, llegando a establecer reglas para la realización del procedimiento. También se presentan datos sobre las primeras acciones de la comisión. Concluye la necesidad de que la comisión exista como un mecanismo necesario para que la política no se desvíe de su propósito.

**Palabras clave:** Política de acción afirmativa. Educación superior. Negro.

### INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira é racialmente hierarquizada (VAZ, 2018) sendo necessária a tomada de medidas que promovam a concretização da justiça social, principalmente no campo da educação. A Lei 10.639/2003 alterada pela Lei 11.645/2008, que tornou obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena na educação básica; o Programa Universidade para Todos (PROUNI), criado pela Lei nº 11.096/2005, que concedeu bolsas de estudos integrais e parciais a estudantes de cursos de graduação, em instituições privadas com recorte racial; a Lei nº 12.288/2010 que aprovou o Estatuto da Igualdade Racial; a histórica decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que, por unanimidade, considerou constitucional o sistema de cotas raciais nas universidades brasileiras e a aprovação da Lei 12.711/2012 que reservou subcotas para autodeclarados negros e indígenas na instituições federais de ensino são vitórias do Movimento Negro alcançadas nas últimas décadas no tocante a adoção das ações afirmativas, que hoje corre sérios riscos de serem revogadas diante de uma onda conservadora que avança no País<sup>4</sup>.

De acordo com o Mapa das Ações Afirmativas no Brasil publicado pelo Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT), no período de 2002 a 2012 mais de 128 Instituições Ensino Superior (IES) adotaram por decisão dos Conselhos Universitários e ou

---

<sup>4</sup>Como exemplo, tramita no Congresso Nacional um projeto de Lei proposto pela deputada Federal Professora Dayane Pimentel - PSL/BA, apresentando em 2019, para retirar o mecanismo de subcotas raciais para ingresso nas instituições federais de ensino superior e de ensino técnico de nível médio da Lei 12.711/2012.

por determinação de leis estaduais, alguma política de cota, bônus ou reserva. Em 2012 encerra-se um ciclo e inicia-se outro, já que a partir do ano de 2013, houve a uniformização da reserva de vagas, em todas as instituições federais de ensino com a adoção da Lei 12.711/2012 (CARVALHO, 2016).

A Lei 12.711/2012, alterada pela Lei 13.409/2016<sup>5</sup>, tratava-se na realidade de um sistema de reserva de vagas, já que efetua combinações com diferentes critérios formulando um modelo diferente do que estava sendo praticados nas instituições (FERES et al, 2018). Na mesma legislação englobou como público beneficiário estudantes oriundos de escola pública, baixa renda, raça/cor, etnia e para pessoa com deficiência. O projeto de Lei que deu origem a Lei de cotas tramitou no Congresso Nacional desde o ano de 1999 (SANTOS, 2018). Em 2004, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, o poder executivo protocolou um Projeto de Lei nº. 3.627/2004 cuja proposta era instituir um sistema especial de reserva de vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, nas instituições públicas federais de educação superior, entretanto, esse projeto não foi aprovado. A redação desse projeto de lei se assemelha a redação da Lei que foi aprovada em 2012 no tocante ao público alvo.

De acordo com a Lei 12.711/2012, há oito modalidades de reserva no qual o candidato/a pode efetuar sua inscrição combinando diferentes critérios. Para o candidato/a preencher cada subota deve atender a todos e cada um dos critérios da vaga para a qual se inscreveu. Das oito modalidades, quatro subcotas reservam vagas para autodeclarados pretos, pardos e indígenas (PPI), conforme Quadro 1:

**Quadro 1:** Subcotas reservadas para PPI pelo sistema de reserva de vagas da Lei 12.711/2012

Subcota	Critérios
1	estudante de escola pública, independentemente de renda, autodeclarado PPI
2	estudante de escola pública, renda menor ou igual a um salário mínimo per capita, autodeclarado PPI
3	estudante de escola pública, independentemente de renda, autodeclarado PPI PCD
4	estudante de escola pública, renda menor ou igual a um salário mínimo per capita, autodeclarado PPI; PCD

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras, 2021

Desde a implantação da reserva de vagas para autodeclarados negros em 2002 havia a discussão se somente a autodeclaração daria conta de garantir que pessoas negras acessassem

<sup>5</sup> A Lei 13.409/2016, alterou a Lei nº 12.711/ 2012, para prever a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

as vagas. A questão ganhou corpo mais recentemente, com a adoção da Lei 12.711/2012 e a Lei 12.990/2014, quando uma série de registro de fraudes nas autodeclarações preenchidas para as vagas destinadas a pessoas negras foram registradas.

Na regulamentação da Lei 12.711/2012, por meio do Decreto nº 7.824/2012 (alterado pelo Decreto Nº 9.034/2017) e pela Portaria Normativa Nº 18, de 11 de outubro de 2012 (alterada pela Portaria Normativa MEC nº 9, de 05/05/2017), traz textualmente o que se entende por escola pública, como aferir a renda e a pessoa com deficiência. Sobre os critérios raciais somente foi mencionada a utilização da autodeclaração sem previsão de mecanismos de controle. É previsto unicamente que a prestação de informação falsa pelo estudante poderá ensejar o cancelamento de sua matrícula, entretanto, tal dispositivo, engloba toda e qualquer declaração prestada pelo convocado.

Diante dessa ausência ficou a cargo das gestões das instituições criar ou não mecanismo de acompanhamento dessas vagas. Assim, uma parcela significativa das instituições não criaram comissões de averiguação. Como demonstram o trabalho de Adilson Santos, no ano de 2017 das 63 universidades federais subordinadas à Lei 12.711/2012, somente 7 previam a atuação de uma comissão para verificar a veracidade das autodeclarações (SANTOS, 2018).

No estado do Mato Grosso do Sul, de acordo com o Censo do IBGE a soma de pretos, pardos e indígenas correspondem a 51,95% da população, assim distribuídos: 2,94% autodeclarados indígenas, 44,13% autodeclarados pardos e 4,88% autodeclarados pretos.

A finalidade do artigo é apresentar as experiências da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) e a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), na implementação das comissões de verificação das autodeclaração para os candidatos autodeclarados negros/as (pretos e pardos), na reserva de vagas nos cursos de graduação, disciplinada pela Lei 12.711/2012.

## **AS CONVERGÊNCIAS PARA ESTABELECIMENTO DAS COMISSÕES**

Diante da ausência na legislação da Lei 12.711/2012 de regulamentação das comissões de averiguação das autodeclarações dos candidatos e a omissão dos gestores das universidades houve uma mobilização que ainda não é um consenso, a fim de que as instituições adotassem mecanismos para que as vagas fossem preenchidas por pessoas que apresentassem o fenótipo de pessoa negra. Identificam-se cinco ações/eventos da sociedade civil para que as comissões saíssem do papel.

- 1) Ação do Movimento Negro junto ao Ministério Público Federal para tomada de providências diante das fraudes identificadas. É importante frisar que a luta pela

adoção de reserva de vagas para autodeclarados negros no ensino superior foi protagonizada pelo Movimento Negro (GOMES, 2019), que reivindica políticas públicas para a população negra. Em 2015 o MNU (Movimento Negro Unificado) realizou uma audiência pública denominada “Fraudes nos sistemas de cotas e mecanismos de fiscalização – O papel do Ministério Público”, alertando o Ministério Público para tomada de providências acerca das fraudes. Em 2016 o MNU encaminhou uma recomendação ao Ministério Público apontando a necessidade de tomada de medidas para garantir que as vagas reservadas para negros fossem ocupadas por quem apresentasse fenótipo característico de pessoa negra. No mesmo ano o Conselho Nacional do Ministério Público publica uma recomendação aos membros do Ministério Público Brasileiro para que o judiciário desse especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas para acesso às universidades e cargos públicos – nos termos das Leis nºs 12.711/2012 e 12.990/2014 (BRASIL, 2016).

- 2) A realização de denúncias junto as Ouvidorias das universidades e no Ministério Público por Coletivos Negros e pessoas físicas, evidenciando a ocorrência de fraudes. Coletivos negros montaram dossiê com fotografias de pessoas que ocupavam vagas destinadas à população negra que não apresentavam o fenótipo de pessoa negra. Essas denúncias podem ser realizadas pelo cidadão/cidadã de acordo com a Lei nº 12.527, sancionada em 18 de novembro de 2011 que regulamenta o direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas.
- 3) Luta política realizada por ativistas que estão dentro e fora das instituições buscando junto às gestões das universidades, seja por meio dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs) e coletivos negros para instauração das comissões;
- 4) Impacto trazido pela publicação da Orientação Nº 3/2016, publicada em agosto de 2016 e emitida pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento (SEGRT/MP), que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. A publicação desta portaria desencadeia a necessidade de formação e implantação de uma comissão para verificação da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos autodeclarados negros que efetuaram a inscrição para concorrer as vagas. A nova norma abriu o caminho para que fosse estendida para a Lei 12.711/2012, e serviu como referência para que as instituições utilizassem para o ingresso de candidatos na graduação e na pós-graduação. Em 2018 essa instrução foi reformulada e uma

nova portaria normativa é publicada. A Portaria Normativa Nº 4, de 6 de abril de 2018, traz mais informações como o número de componentes, a necessidade de registros, processos de recurso, acerca do procedimento de heteroidentificação dando mais respaldo para as atuações da comissão.

- 5) Em junho de 2017 o STF, conforme a Ação Declaratório de Constitucionalidade (ADC 41/DF) considera adequado adotar mecanismos complementares a autodeclaração: “É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (BRASIL, 2017).

Em meados de 2018, instituições federais de ensino que ainda não previam a averiguação da autodeclaração receberam um ofício do Ministério Público Federal recomendando que as universidades adotassem providências para iniciar uma fase de verificação da autodeclaração antes da efetivação das matrículas.

Em agosto de 2018 foi publicada a Carta de Campo de Grande no qual apresenta as conclusões das discussões ocorridas no evento denominado “I Seminário sobre as Políticas de Ações Afirmativas nas Universidades Brasileiras e a atuação das comissões verificadoras de autodeclaração na graduação das IES públicas e a I Oficina de capacitação sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo para docentes, servidores administrativos e membros de comissões/bancas verificadoras de autodeclaração”, proposto pelo Grupo de Trabalho em Educação e Relações Étnico-Raciais (GT 21- Gestão 2017-2019), da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED) realizado na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS). Nesta carta foi registrada a posição de “Reafirmar a necessidade e urgência da implementação das bancas de heteroidentificação de candidatos/as autodeclarados/as pretos/as e pardos/as em todas as instituições de ensino superior públicas” (CARTA CAMPO GRANDE, 2018).

## A COMISSÃO

A ausência de um mecanismo de controle das autodeclarações preenchidas por pessoas que não pertencem ao grupo vulnerabilizado causa desvio de finalidade das políticas de ação afirmativa. Como pontua Vaz,

Com efeito, bastaram poucos anos da implementação legislativa de tais medidas reparatórias para se verificar, na prática, a reiteração de autodeclarações falsas, a causar verdadeiro desvio de finalidade das políticas de ação afirmativa. Em outras palavras, candidatos socialmente brancos têm se autodeclarado negros para usufruírem do direito às cotas raciais, o que resulta no preenchimento de parte das vagas por pessoas que não pertencem ao grupo vulnerabilizado a que se destinam as medidas (VAZ, 2018, p. 35).

A partir dessa perspectiva, a proposta de heteroidentificação se enquadra dentro de um sistema misto de identificação racial, na qual a autodeclaração é imprescindível para a atribuição de pertença racial e as comissões de heteroidentificação passam a verificar a condição racial autodeclarada. “No entanto, a autoatribuição não adquire verdadeiro sentido nas relações sociorraciais se completamente dissociada da heteroatribuição” (VAZ, 2018, p. 43).

Importante ressaltar que o procedimento de heteroidentificação é complementar a autodeclaração. Assim, não é possível realizar a heteroidentificação sem que o convocado/a preencha, assinale a cor/raça autodeclarada e assine o documento. Assim, a autodeclaração goza de autonomia relativa.

Essa atenção dada às autodeclarações se referem principalmente ao receio de que as vagas destinadas a pessoas negras sejam ocupadas por quem não faz jus a essa política afirmativa. Assim as comissões de heteroidentificação estão inscritas “dentro de um projeto afirmativo mais amplo que fundamenta a construção de critérios editoriais, metodologias e representatividades, enfim, de elementos que ritualizam este fazer comissional” (NUNES, 2018, p. 12).

Assim, as comissões de heteroidentificação se inscrevem dentro do processo de controle social e fiscalização de uma política pública, sendo uma ferramenta imprescindível na implantação e implementação da política de cotas para o ingresso no ensino superior e na pós-graduação. “[...] As comissões não fazem um julgamento de corpos, mas instauram um processo político de acolhimento e recepção aos corpos esquecidos, interditados e normatizados pelo racismo” (NUNES, 2018, p. 29).

As instituições federais têm autonomia administrativa para definir como cada comissão irá funcionar, no caso dos ingressantes pela Lei 12.711/2012. Uma parte das instituições federais tem utilizado os parâmetros da Portaria nº 4/2018, para a implementação das comissões de heteroidentificação. As comissões são pautadas pela observação dos aspectos fenotípicos do candidato, a composição ter seus membros distribuídos pelo critério da diversidade, distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade, e que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial.

Essa portaria, além de estabelecer parâmetros, sua principal característica é estabelecer como único critério para confirmar a autodeclaração do convocado/a o critério fenotípico. A portaria não prevê outras possibilidades de critérios como ascendência, pertencimento e documentos (certidão de nascimento, laudo médico, cadastros) que informem sua raça/cor.

## A EFETIVIDADE DAS COMISSÕES

### UFMS

A Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) teve sua origem em 1962, com a criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Campo Grande, que seria o embrião do ensino público superior no sul do então estado de Mato Grosso. Dois anos após ocorrer a divisão do estado de Mato Grosso, foi concretizada a federalização da UFMS, e passou a ser denominada Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul pela Lei Federal nº 6.674, de 5 de julho de 1979, com a sede em Campo Grande, Capital do estado de Mato Grosso do Sul (MS) (UFMS, 2015).

A UFMS possui cursos de graduação e de pós-graduação, presenciais e a distância, na Cidade Universitária (Campo Grande) e nove Câmpus, localizados nos municípios de Aquidauana (CPAQ); Chapadão do Sul (CPCS); Corumbá (Câmpus do Pantanal-CPAN); Coxim (CPCX); Naviraí (CPNV); Nova Andradina (CPNA); Paranaíba (CPAR); Ponta Porã (CPPP); e Três Lagoas (CPTL), além de atender a EaD em polos nos diversos municípios do Estado (UFMS, 2020).

A UFMS dá início à sua política de ação afirmativa com o advento da Lei 12.711/2012, pois anterior a 2012 não havia nada institucionalizado a respeito das Cotas na UFMS. Nesse processo, a UFMS, em 2013 ofereceu 12,5% das vagas para o sistema de cotas, 25% em 2014, 37,5% em 2015, e finalmente 50% de 2016 em diante, essa oferta foi regulamentada pelas resoluções internas da UFMS: Resolução nº 58 - de 19 de novembro de 2012, Resolução nº 17 - de 16 de abril de 2013, Resolução nº 29 - de 29 de abril de 2014, e a Resolução nº 19 - de 9 de abril de 2015, respectivamente.

As bancas de verificação da autodeclaração dos candidatos pretos e pardos foram constituídas em 2017, devido a denúncias recebidas na ouvidoria da UFMS. No ano de 2018 já passou a atuar nos processos seletivos da instituição, antes da matrícula dos candidatos cotistas, minimizando, assim, o percentual de fraudes no ingresso por reserva de vagas nesse processo (MACIEL *et al*, 2019, p. 88). A atuação das bancas na pós-graduação teve seu início em janeiro de 2019 (OLIVEIRA, 2019, p.78).

Em 2017, foram instituídas as bancas por meio da Resolução nº 70, do Conselho Universitário (COUN), na qual foram aprovadas as Normas Regulamentadoras de Avaliação e Verificação da Veracidade da Autodeclaração prestada pelas pessoas candidatas à reserva de vagas no processo seletivo de ingresso na graduação da UFMS, que tiveram seu início no processo seletivo do segundo semestre de 2017.



No processo de avaliação da veracidade da autodeclaração, na UFMS, as bancas são compostas por servidores da própria instituição e podendo ser incorporada por servidores públicos de outras instituições, por cidadãos experientes na temática de igualdade racial e representantes do movimento social negro, como membros externos. Os critérios adotados na heteroidentificação são os aspectos fenotípicos da pessoa que se candidatar, isto é, as pessoas pretas e pardas serão observadas por constatação visual no momento da entrevista e “Serão verificadas as características fenotípicas do candidato: cor/cútis; características mestiças; cabelo; nariz e lábios (espessura e coloração)” (UFMS, 2019).

As bancas ocorrem semestralmente antes do período de matrícula e são formadas por três membros, observando-se os critérios de gênero, raça e cor. O(a) candidato(a) que não for considerado apto tem direito a recurso, e a banca de recurso é composta por 3 membros com os mesmos critérios, contudo, constituída por pessoas diferentes da primeira banca que realizou a heteroidentificação do candidato(a). Em caso de verificação decorrente de denúncias, as Bancas de Verificação e de Recursos são formadas por cinco membros, com os mesmos critérios de gênero, raça e cor, e constituída por membros diferentes da Banca de Verificação no ingresso do estudante (UFMS, 2019).

Em agosto de 2019, a UFMS, atualizou a Resolução nº 70, do Conselho Universitário (COUN), publicando a Resolução nº 150, de 30 de agosto de 2019, que constitui as Normas Regulamentadoras para Verificação das Condições de Ingresso por Reserva de Vagas para Ações Afirmativas, nos cursos de graduação e de pós-graduação, e em janeiro de 2020, a Instrução Normativa nº 1, que estabelece orientação quanto aos procedimentos para o trabalho das Bancas de Verificação Fenotípica de candidatos(as) selecionados(as) para as vagas reservadas para pessoas negras. A resolução e a instrução normativa acima citadas são os subsídios oferecidos aos servidores e pessoas dos movimentos sociais que compõem as bancas de verificação, juntamente com as capacitações oferecidas anualmente, aos que irão compor essas bancas. Esses documentos colaboram com o desempenho da atuação das comissões visando coibir fraudes e equívocos nas cotas.

**Tabela 1** – Comparativo da atuação das bancas de heteroidentificação nos processos seletivos na UFMS – 2017 a 2020

<b>Bancas de processo seletivo – UFMS</b>	2017*	2018*	2019+	2020+
Autodeclaração Confirmada	46	191	632	754
Autodeclaração Não Confirmada	87	691	172	222
<b>Total de Bancas</b>	<b>133</b>	<b>882</b>	<b>804</b>	<b>976</b>

Fonte: \*Oliveira, 2019 e +DIAAF/UFMS. Elaborado pelas autoras.

É possível identificar a partir dos dados da tabela 1 que no início da implantação das

bancas de verificação da autodeclaração havia muitas autodeclarações não confirmadas (indeferidas), à medida que as bancas vão sendo implementadas e passam a confirmar o candidato pardo/negro que solicitou uma vaga de ingresso na universidade percebe-se que a busca por burlar o sistema de cotas passa a diminuir nos anos 2019-2020 e o número de autodeclarações confirmadas tem um aumento significativo.

É importante considerar que a atuação das bancas de heteroidentificação tem desempenhado um papel muito necessário no ingresso da população negra na educação superior.

## **UFGD**

A UFGD foi criada a partir do desmembramento da UFMS pela Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005, no contexto de expansão das instituições públicas federais. A primeira reserva de vagas que a instituição adotou foi em 2009 por meio do Programa de Apoio a Planos de Restruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que possuía entre suas diretrizes, induzir que as universidades federais implementassem alguma ação afirmativa (ROSA, 2020). A escolha da UFGD foi pela reserva de 25% das vagas para egressos do ensino médio em escola pública, sem adotar critérios raciais. Esse cenário só foi alterado no processo seletivo de 2013, quando foi aprovada a Lei 12.711/2012, que uniformizou a mesma norma para todas as instituições federais adotando critérios de origem escolar, renda, raça/cor e posteriormente pessoa com deficiência. Nesse processo, a UFGD, em 2013 ofereceu 25% das vagas para o sistema de cotas, e em 2014 já passou a reserva 50% das vagas, conforme previsto em lei. No período de 2013 a 2018 a instituição não adotou nenhum procedimento complementar a autodeclaração. Os convocados autodeclarados negros (pretos, pardos) e indígenas preenchiam no ato da matrícula a autodeclaração. Não havia nenhuma averiguação acerca da informação prestada.

A instituição possui a comissão instituída desde 2016 para atender os concursos públicos após a publicação da Orientação Normativa 3/2016. No ano de 2018 foram registradas as primeiras denúncias no curso de Direito e Medicina. As bancas de verificação da autodeclaração dos candidatos negros foram constituídas no processo seletivo de 2019, após recomendação do Ministério Público Federal. A instituição aprovou Resolução COUNI nº 54/2019 que regulamenta o procedimento de heteroidentificação na graduação e pós-graduação. Os aspectos essenciais da resolução como os critérios adotados são reproduzidos nos editais de cada processo seletivo.

As bancas ocorrem anualmente antes da realização matrícula e são formadas por 5

membros, observando-se os critérios de gênero, raça e cor. Pertencem à comissão servidores da UFGD, pesquisadores da temática e membros externos. Os servidores participam de formações ofertadas pela comissão e pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). A deliberação ocorre por maioria simples dos membros.

A comissão atua exclusivamente por meio de aferição visual e presencial, considerando o seguinte conjunto de características fenotípicas de pessoa negra: cor da pele (preta ou parda); aspecto de cabelo; aspecto do nariz e aspecto dos lábios (UFGD, 2019). Importante ressaltar que a comissão trabalha com a concepção de conjunto de características, ou seja, a presença de mais de um traço físico é observado. “A confirmação da autodeclaração ocorre quando os membros da comissão observam a cor da pele associada às demais marcas ou características que, em conjunto, atribuem ao sujeito à *aparência racial* negra” (VAZ, 2018, p.40). O (a) candidato(a) cuja autodeclaração não foi confirmada tem direito a recurso. Essa nova comissão é composta por no mínimo 3 membros. Pessoas diferentes da primeira comissão que realizou a heteroidentificação do convocado atuam no recurso.

A Resolução COUNI 54/2019, aprovada pela instituição é um dos respaldos que hoje a comissão possui. Neste documento é previsto os critérios e quais as características fenotípicas serão levadas em consideração, como ocorre a composição da comissão, detalhamentos do procedimento e a previsão do recurso. Enfatiza-se que a existência desse documento auxilia a administração no momento de responder mandados de segurança que os convocados podem ingressar via Defensoria Pública, quando ocorre não confirmação da autodeclaração.

**Tabela 2** – Atuação das bancas de heteroidentificação nos processos seletivos na UFGD – 2019<sup>6</sup>

Comissões	2019
Autodeclaração Confirmada	361
Autodeclaração não confirmada	141
Total	502

Fonte: Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD. Elaborado pelas autoras.

De acordo com a tabela 2, 502 pessoas compareceram perante a comissão em 2019 e 361 autodeclarações foram confirmadas, perfazendo 71% de confirmação. Houve a ocorrência de ingresso com mandatos de segurança contra a decisão da Comissão por meio da Defensoria Pública. Os questionamentos da Defensoria são relativos a pedidos esclarecimento sobre o procedimento e não sobre a decisão da comissão.

<sup>6</sup> Estão englobadas nessas chamadas os Processo Seletivo Vestibular, Sistema de Seleção Unificada (SISU), Processo Seletivo para o Curso de Licenciatura em Educação do Campo e o Processo Seletivo Letras Libras EAD. As chamadas de 2020 ainda não foram concluídas na UFGD em razão da pandemia de COVID-19.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A recomendação do Ministério Público para que as instituições adotassem as comissões foi provocada por diversos atores formados e formadores na luta histórica do Movimento Negro que há anos vem propondo um projeto afirmativo de educação para o Brasil. Como pontua Gomes (2019) o Movimento Negro vem educando o Brasil acerca das relações étnico-raciais no Brasil, no caso, vem educando o Poder Judiciário.

Atualmente, diversas instituições de ensino vêm usando por similaridade a mesma orientação dos concursos públicos. Há também outros modelos de procedimento em prática nas instituições pelo país que não são conflitantes (NUNES, 2018) e se complementam formando um mosaico de experiências que são discutidas em fóruns e eventos.

Observa-se que a UFMS e a UFGD utilizaram-se da Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3/2016 e posteriormente da Portaria Normativa SEGRT/MP nº 4/2018, publicada para atender os concursos públicos nos termos da Lei 12.990/2014, como referência para elaboração de suas normativas institucionais quanto aos procedimentos de heteroidentificação na graduação. No caso da UFGD e da UFMS, a mesma comissão que atua no concurso público atua na graduação e pós-graduação.

A falta de previsão de procedimentos claros nos decretos e normativas que regulamentam a Lei 12.711/2012 pelo Ministério da Educação (MEC), bem como, a resistência de alguns gestores de universidades em adotar mecanismos complementares à autodeclaração, que só passaram a tomar providências depois da ocorrência de denúncias de fraudes e notificação e recomendação do Ministério Público para adoção das comissões mostra uma das faces do racismo institucional.

Assim é necessária a apresentação de diretrizes para edição de Instrução Normativa ou orientação normativa semelhante à Lei 14.990/2014, para a atuação das bancas de heteroidentificação nas instituições federais

As ações afirmativas são a materialização das políticas públicas de fortalecimento positivo dos indivíduos e grupos sociologicamente identificados como negros ( pretos e pardos), e as bancas de heteroidentificação são mecanismos que visam garantir que o direito destinado a esses sujeitos se efetive, na medida em que contribuem para a democratização do acesso à educação superior de cidadãos que historicamente foram excluídos desse espaço em decorrência do racismo estrutural presente na sociedade brasileira.

Outro aspecto relevante é o fortalecimento da identidade negra e o potencial de coibir fraudes no processo de autodeclaração feita por candidatos/as que não possuem características fenotípicas de pessoas pretas ou pardas, mas que equivocadamente ou deliberadamente decidem concorrer às vagas reservadas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Alterada pela 13.409/2016. *Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências*. Brasília, DF, ago 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20112014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2012/lei/112711.htm)> Acesso em: 15 set.2020.

BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Orientação Normativa nº 3 de 6 de agosto de 2016. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, nº. 147, p. 64, 2 de agosto 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade Nº 41. Direito Constitucional. ação direta de constitucionalidade. reserva de vagas para negros em concursos públicos. constitucionalidade da lei nº 12.990/2014. procedência do pedido. Relator: Roberto Barroso. Brasília, DF: *Supremo Tribunal Federal*, [2017]. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>>. Acesso em: 27 jan. 2021.

BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria Normativa nº 4 de 6 de abril de 2018. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed 68, n. 68, p. 34, 10 abril 2018.

BRASIL. CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. *Recomendação nº 41, de 09 de agosto de 2016*. Dispõe sobre parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. Disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO\\_41.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2021.

CAMPO GRANDE. Carta das Conclusões do GT 21/Anped e da ABPN, 2018. Disponível em: <[https://998dd9a3-334b-44a6-a181-f9a4f97d5cf9.filesusr.com/ugd/45f7dd\\_40986721095b41bfa4ba213d552e82f6.pdf](https://998dd9a3-334b-44a6-a181-f9a4f97d5cf9.filesusr.com/ugd/45f7dd_40986721095b41bfa4ba213d552e82f6.pdf)>. Acesso em: 30 nov. 2020.

CARVALHO, Jorge José de. *A política de cotas no ensino superior: ensaio descritivo e analítico do Mapa das Ações Afirmativas no Brasil*. Brasília: INCT, 2016. 119 p.

FERES JÚNIOR, João., CAMPOS, Luiz Augusto., DAFLON, Verônica Toste., VENTURINI, Anna Carolina. *Ação afirmativa: conceito, história e debates [online]*. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

GOMES, Nilma Lino. *O Movimento Negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019. Ebook. Não paginada.

MACIEL, Carina Elisabeth; TEIXEIRA, Samanta Felisberto; SANTOS, Lourival dos. política de cotas e bancas de heteroidentificação na UFMS:: uma história em construção. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, [S.l.], v. 11, n. 29, p. 78-93, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/752>>. Acesso em: 06 set. 2020.

NUNES, Georgina Helena Lima. *Autodeclarações e Comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas*. In: Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Organizadores: Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. 267p.

OLIVEIRA, Fabiana Correa Garcia Pereira de. *O ingresso de negros/as nos cursos de*

*graduação nas universidades federais do Brasil: análise da implantação das comissões de heteroidentificação*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, 2019.

ROSA, Aline Anjos. A implementação da Lei 12.711/2012 sobre a reserva de vagas nos concursos seletivos na UFGD: a perspectiva institucional. In: REAL, Gisele Cristina Martins. MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira. (Org). *A UFGD na memória científica: contribuições do programa de pós-graduação em Educação*. Dourados: EDUFGD, 2020, 223-244.

SANTOS, Adilson Pereira. *Implementação da lei de cotas em três universidades federais mineiras*. 2018. Tese. (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

UFGD. Resolução COUNI Nº 54/2019. *Estabelece procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (pretos e pardos) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação da UFGD*. Disponível em:

<<https://portal.ufgd.edu.br/divisao/legislacao-normas-cograd/normas-ufgd>>. Acesso em: 27 jan.2021.

UFMS. *Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2019* – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande: UFMS, 2015. 202 p. Disponível em:

<<http://www.pdi.ufms.br/>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

UFMS. Coun. *Resolução nº 150, de 30 de agosto de 2019*. Boletim Oficial nº 7117, Campo Grande, MS, 03set. 2019.

UFMS. *Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024* – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande: UFMS, 2020. 109 p. Disponível em:

<<http://www.pdi.ufms.br/>>. Acesso em: 21 jul. 2020.

VAZ, Livia Maria Santana e Sant'Anna. *As Comissões de Verificação e o Direito à (Dever de) proteção contra a falsidade de Autodeclarações Raciais*. In: Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Organizadores: Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior. Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018. 267p.