



# RELATÓRIO AFIDE



09/11/2018

Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

Trata das atividades e apreciações realizadas nas Comissões (Aferição/Heteroidentificação) durante o processo de matrícula de estudantes aprovados no SISU em vagas para cotas étnico-raciais, nos dois semestres de 2018.

**ASSESSORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE (AFIDE)**



Ana Paula Mendes de Miranda - Dep.  
Antropologia e Programa de Pós-Graduação  
em Antropologia (Niterói)



Rolf Ribeiro de Souza - Dep. de Ciências  
Humanas (Santo Antonio de Pádua)



Rosiane Rodrigues de Almeida - Doutoranda  
no Programa de Pós-Graduação em  
Antropologia (Bolsista CAPES)



Leonardo Vieira Silva - Mestrando no  
Programa de Pós-Graduação em Antropologia  
(Bolsista CAPES)



Iago Menezes - Licenciando em Ciências  
Sociais (Bolsista Pibit-Pibinova)

## Sumário

<b>Ações Afirmativas nas Instituições de Ensino Superior</b>	<b>3</b>
<b>Marcos legais</b>	<b>5</b>
<b>A criação e atuação da AFIDE/UFF</b>	<b>8</b>
<b>As Rotinas das Comissões de Aferição / Verificação ou Heteroidentificação</b>	<b>12</b>
<b>Procedimentos adotados pelas Comissões de Heteroidentificação</b>	<b>17</b>
<b>Atendimentos realizados</b>	<b>21</b>
<b>O desafio: A heteroclassificação dos pardos pelas Comissões</b>	<b>23</b>
<b>Sugestões</b>	<b>26</b>
<b>Referências Bibliográficas</b>	<b>27</b>
<b>Anexo 1 – Autodeclaração (2017)</b>	<b>29</b>
<b>Anexo 2 Autodeclaração (2018)</b>	<b>30</b>

## AÇÕES AFIRMATIVAS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

O presente relatório traz reflexões desenvolvidas no âmbito da Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (AFiDE), ao longo do ano de 2018, quando fomos instados a atuar durante o processo de matrícula de estudantes aprovados no SISU que se candidataram às cotas étnico-raciais. A demanda não se deu por uma pesquisa científica, mas sim por uma demanda político-institucional que, por sua vez, se originou de estratégias para o atendimento de um pleito do movimento social negro<sup>1</sup>. Por essa razão, julgamos relevante registrar toda a nossa atuação e produzir conhecimentos sobre a construção de uma política pública destinada a enfrentar preconceitos e discriminações.

O objetivo das Ações Afirmativas, chamadas de cotas étnico-raciais, é eliminar as desigualdades e segregações, de forma que não se mantenham grupos elitizados e grupos marginalizados na sociedade. Em sua essência elas são realizadas por meio de políticas que devem propiciar uma maior participação dos grupos discriminados na educação, na saúde, no emprego, na aquisição de bens materiais, em redes de proteção social e de reconhecimento cultural. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos a partir da democratização de acesso aos serviços, como resultado das demandas dos movimentos sociais organizados.

As ações afirmativas podem ser de três tipos:

- com o objetivo de reverter a representação negativa de grupo, sejam pelas raças, etnias, religiões, gênero, etc.;
- para promover igualdade de oportunidades; e
- e para combater o preconceito, a discriminação e o racismo.

Em nível nacional, as Ações Afirmativas buscam a inserção de jovens negros (pretos e pardos) e indígenas nas universidades e, pelos dados nacionais disponíveis, podem ser classificadas como uma política pública de sucesso.

Em 2000, uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Afro-Brasileiros da UFBA em algumas universidades federais, nota-se que a UFF se apresentava entre as universidades com uma representação considerada elevada.

---

<sup>1</sup> As demandas dos próprios indígenas na busca por mudanças no ensino superior ainda são pouco visíveis para os docentes e os quadros técnicos das universidades, bem como de outras instituições públicas, que seguem orientadas por preconceitos fortemente fincados no senso comum.

Tabela 1 Porcentagem de estudantes segundo a cor declarada em universidades públicas

Cor declarada	UFRJ	UFPR	UFMA	UFBA	UNB	USP	UFF
Branca	76,8	86,5	47,0	50,8	63,7	78,2	66,2
Negra	20,3	8,6	42,8	42,6	32,3	8,3	31,5
Amarela	1,6	4,1	5,9	3,0	2,9	13,0	1,7
Indígena	1,3	0,8	4,3	3,6	1,1	0,5	0,6
% Negros na universidade	44,1	21,1	72,2	73,1	49,6	27,2	44,1

Fonte: Santos (2011)

No estado do Rio de Janeiro, as Ações Afirmativas para o ensino superior foram primeiro implantadas nas universidades estaduais – UERJ e UENF – a partir de legislação própria<sup>2</sup>. A primeira universidade federal a implementar das cotas foi UNB, em junho de 2003, que deu início ao debate no âmbito das instituições federais de ensino superior. Enquanto a UERJ adotou a autodeclaração para identificação étnico-racial dos candidatos, seguindo a orientação internacional da ONU<sup>3</sup>, a UNB adotou além da autodeclaração uma exigência de uma comprovação “*externa e mais objetiva da percepção externa da cor do candidato*” (Cesar, 2004: 68), procedimento esse que foi objeto de grande controvérsia social e jurídica.

A implementação de Ações Afirmativas sob a forma de cotas para estudantes de escolas públicas, e para negros (pretos e pardos) e indígenas ocorreu em 2007, mesmo ano que a UFF aderiu ao Programa de Apoio à Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que propiciou uma ampliação da estrutura física da instituição, com a construção de novas edificações, e da ampliação da oferta de vagas, com destaque para um processo de ampliação da interiorização dos cursos de graduação da Universidade.

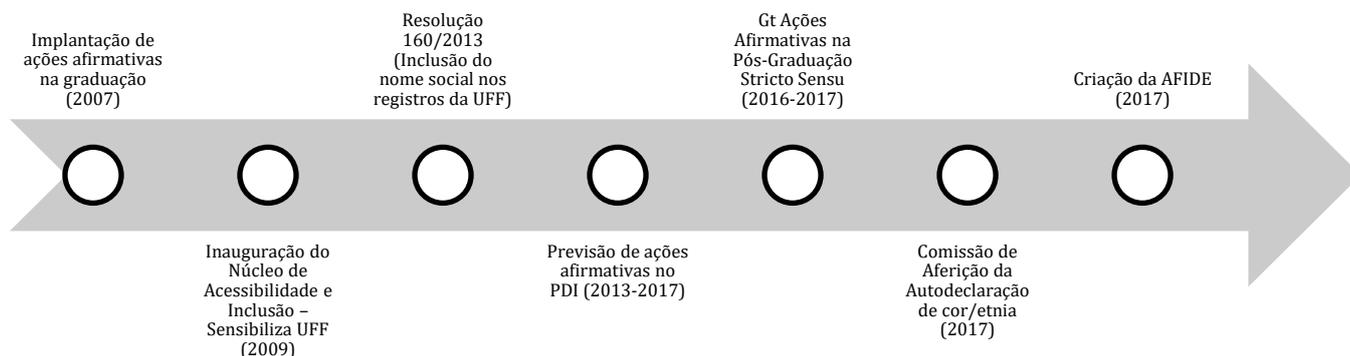
O processo seletivo realizado em 2008 a UFF introduziu uma política de cotas voltada para estudantes egressos de escolas públicas municipais e estaduais. Esta medida antecipou a prática instituída pela Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012, chamada Lei de Cotas, pela qual a reserva de vagas nas universidades públicas e nos institutos técnicos federais tornou-se compulsória.

A figura 1 apresenta uma síntese das principais atividades realizadas pela UFF no campo das Ações Afirmativas, aqui relacionadas também às demandas de gênero e pessoas com deficiências físicas.

<sup>2</sup> Leis 3524/2000; 3.708/2001; 4.061/2003.

<sup>3</sup> Este documento é valorizado e preconizado pela ONU por se tratar de um modo de validar o direito do indivíduo de definir sua própria identidade (étnico-racial e/ou de gênero), para evitar que essa rotulagem seja imposta por um poder estatal.

*Figura 1 Ações Afirmativas adotadas pela UFF (2007-2017)*



O Censo da Educação Superior de 2010 informa que 10,9% do total de vagas para ingressantes eram reservadas a alunos cotistas nas universidades federais, num universo de 95 universidades públicas (58 federais e 37 estaduais) que adotaram o sistema de cotas. No entanto apenas 3,8% previam o critério racial nas universidades federais.

Entre 2013 e 2015 mais de 150 mil jovens negros ingressaram na vida acadêmica, seja através das universidades públicas ou das bolsas FIES e PROUNI em todo país, segundo dados da SEPPIR<sup>4</sup>.

Na Universidade Federal Fluminense verificou-se que 6240 (seis mil duzentos e quarenta) alunos acessaram a universidade entre 2017 e 2018 nos cursos de graduação através das cotas, conforme os registros disponíveis na COSEAC. Esses dados passaram a ser registrados, a partir do segundo semestre do ano de 2017, com a instauração das comissões, como veremos adiante.

## Marcos legais

No âmbito legal, é importante destacar a legislação que regulamenta as políticas de ações afirmativas na Universidade, voltadas para os estudantes:

- Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012: garante a reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas universidades federais e institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos. Os demais 50% das vagas permanecem para ampla

<sup>4</sup> Os dados são de 2016 e podem ser acompanhados aqui: <https://www.google.com.br/search?q=150+mil+jovens+ingressam+na+universidade+pelas+cotas&oq=150+mil+jovens+ingressam+na+universidade+pelas+cotas&aqs=chrome..69i57.14141j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, data de acesso 05 de novembro de 2018.

concorrência. Que foi regulamentada a partir do Decreto nº 7.824 de 11 de outubro de 2012: define as condições gerais de reservas de vagas, estabelece a sistemática de acompanhamento das reservas de vagas e a regra de transição para as instituições federais de educação superior. E da Portaria Normativa nº 18 de 11 de outubro de 2012 (Ministério da Educação): estabelece os conceitos básicos para aplicação da lei, prevê as modalidades das reservas de vagas e as fórmulas para cálculo, fixa as condições para concorrer às vagas reservadas e estabelece a sistemática de preenchimento das vagas reservadas;

- Recomendação nº 41, de 9 de agosto de 2016, do Conselho Nacional do Ministério Público: definiu os 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;
- Lei 12.711 de 2016, que foi alterada pela Lei 13.409, de 28 de dezembro de 2016: incluiu os estudantes com deficiência. Que foi regulamentada a partir do Decreto nº 9.034 de 20 de abril de 2017, e da Portaria Normativa nº 9 de 5 de maio de 2017; e
- Portaria Normativa MEC nº 9, de 05 de maio de 2017: alterou as Portarias Normativas MEC n. 18/2012 e n. 21/2012, e determinou providências sobre a implementação das reservas de vagas.

Merecem destaque também a:

- Lei 12.990/2014, que trata da reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;
- Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, do Ministério Do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão: que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014;
- Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017, do Conselho Nacional do Ministério Público: dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal; e
- Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério Do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão: regulamenta o procedimento de heteroidentificação

complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

Importante ressaltar que uma Recomendação do Ministério Público Federal (MPF) serve para que um órgão público cumpra determinados dispositivos constitucionais ou legais e adotem medidas práticas para sanar as questões indicadas pelo MPF, de modo a evitar que ele seja acionado judicialmente.

## A criação e atuação da AFIDE/UFF

A criação da Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (AFiDE/UFF) pela Universidade Federal Fluminense (UFF), em 2017, está diretamente ligada a uma decisão da gestão de administrar os conflitos surgidos a partir da implantação da Comissão de Aferição de Autodeclaração, no primeiro semestre de 2017, com o objetivo de coibir possíveis casos de fraudes, que eram anunciadas por estudantes, mas que não foram formalizadas como denúncias na instituição.

O primeiro processo seletivo com a atuação da referida Comissão resultou num conjunto de oitenta e cinco (85) recursos encaminhados ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPex) da Universidade, que foram analisados por um comitê designado para tal fim<sup>5</sup>. A Instrução de Serviço n. 1/2017 não havia previsto a existência de uma instância recursal, por essa razão, o CEPex foi designado como o fórum deliberativo a fim de analisar as demandas dos candidatos considerados não-aptos na Comissão. Foram considerados aptos pelo comitê sessenta e oito (68) recursos dos candidatos, os demais não atenderam as diligências do comitê<sup>6</sup> e, por essa razão, foram considerados não aptos.

A condição de antropólogos nos faz conhecer as controvérsias teóricas que envolvem os pertencimentos étnico-raciais no Brasil (Guimarães, 2001 e 2006; Munanga, 1996 e 1999; Nogueira, 1985; Pacheco de Oliveira, 1999 e 2004; Souza Lima, 2018<sup>7</sup>), bem como conhecer as práticas institucionais de administração de conflitos que, no Brasil, são marcadas por uma tradição inquisitorial e cartorial (Kant de Lima e Miranda, 2012). Por essas razões consideramos que uma das atividades mais importantes era assegurar a transparência dos princípios adotados nos processos seletivos, já que não cabe à Universidade a função de definir qual a identidade dos sujeitos, mas sim assegurar a lisura dos procedimentos de matrícula na instituição.

Nesse sentido, a presunção de inocência foi o ponto central de partida para a leitura da autodeclaração dos candidatos, bem como para a orientação da atuação das Comissões de Heteroidentificação Étnico-racial, que deveriam buscar a padronização dos critérios entre os diferentes membros que as compuseram, de modo a evitar preconceitos e injustiças.

---

<sup>5</sup> O comitê foi composto pelos professores Alexandra Anastácio Monteiro da Silva (Departamento de Nutrição e Dietética), Ana Paula Mendes de Miranda (Departamento de Antropologia), Delton Ricardo Soares Meirelles (Departamento de Ciências Judiciárias) e Lenin dos Santos Pires (Departamento de Segurança Pública) e pelo estudante Lucas Getirana de Lima, que ocupava a representação estudantil (DCE) no CEPex.

<sup>6</sup> O comitê analisou os recursos, fez diligências documentais e fez uma reunião com os candidatos e seus responsáveis para explicar os procedimentos de análise.

<sup>7</sup> Optou-se por não tratar da vasta bibliografia existente sobre o tema das ações afirmativas, cuja produção é vasta, mas estamos de acordo com Antônio Carlos de Souza Lima (2018) que ainda há muito que ser estudado nesse campo.

Salientamos que a identidade pessoal é um elemento-chave do processo de construção da pessoa (Berger e Luckmann, 1999), por essa razão não se pode desconsiderar que as referências de vida e as formas de relação de um indivíduo com o grupo no qual foi socializado são as bases a partir das quais um sujeito irá construir as relações com a sociedade abrangente. No caso das identidades afro-brasileiras essas relações foram marcadas por uma histórica desvalorização, inferiorização e negação da pessoa negra, o que pode suscitar o desenvolvimento de baixa autoestima, bem como a vivência de variadas formas de manifestação do racismo, inclusive o que se costuma chamar de “*racismo institucional*”, que foi definido pelo governo brasileiro por meio do Programa de Combate ao Racismo Institucional no Brasil, em 2005, como

*“O fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações.”* (CRI, 2006, p.22)<sup>8</sup>.

Consequentemente é preciso ficar atento ao que diz o sociólogo Marcelo Paixão em relação às práticas estatais

*“(...) o Estado não tem o direito de olhar para sua cara e dizer o que você é. Toda vez que o Estado tentou a heteroidentificação, ele o fez com o princípio de controle demográfico, para tentar reduzir o número de negros e índios, ou para controlar territórios”<sup>9</sup> (grifos nossos).*

Foi motivada pela preocupação em evitar que os candidatos fossem expostos a constrangimentos e tratados como suspeitos, caracterizando assim a “*filtragem racial*”, que corresponde a diversas ações de controle social que são realizadas racionalmente em situações do cotidiano ou institucionais que resultam na construção do “*suspeito social*” ou “*suspeito policial*”<sup>10</sup>, por meio da exclusão física e simbólica de determinados grupos, em especial os negros (pretos e os pardos) (Sinhoretto *et al*, 2014) – que se suprimiu a filmagem para todos os candidatos, tal como ocorreu ao longo de 2017.

---

<sup>8</sup> Ver <http://www.mppe.mp.br/mppe/index.php/institucional/nucleos-e-gts/gt-racismo/fique-por-dentro-gt-racismo/racismo-institucional-gt-racismo>, acesso em 6 de novembro de 2018.

<sup>9</sup> Ver <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/11/odiosa-discriminacao-advogada-contesta-tribunais-montados-pelas-universidades-para-avaliar-cotistas-cj9juuv5i05bq01ogh2c8n10u.html>, acesso em 3 de novembro de 2017.

<sup>10</sup> Muitos candidatos relataram sentirem-se constrangidos diante das câmeras porque já experimentaram situações semelhantes em filmagens em lojas, que resultaram em ações persecutórias e punitivas.

Outro desafio foi a parametrização dos procedimentos para a análise de uma autodeclaração, que é de caráter subjetivo. A necessidade de valorizar a presunção de inocência da autodeclaração está associada ao esforço de estimular a construção de uma relação de confiança entre os indivíduos e o Estado, que costuma ser excepcional, por acreditarmos que faz parte do trabalho pedagógico da universidade a promoção da boa-fé<sup>11</sup> entre as partes (docentes, discentes e técnicos) como um padrão de comportamento ético, que dá segurança jurídica aos procedimentos administrativos sem subjugar a autonomia dos sujeitos. Buscou-se reduzir o caráter punitivo dos procedimentos executados pelas Comissões de Heteroidentificação.

Assim, o cumprimento da Recomendação N<sup>o</sup> 41/2016 segue sendo realizado pela Universidade, mas a filmagem só ocorre diante de uma possibilidade de existência de “casos de fraude nos sistemas de cotas para acesso às universidades”<sup>12</sup>.

Para nortear a organização das atividades das referidas Comissões tomou-se por base o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n<sup>o</sup> 12.288, de 20 de julho de 2010), com destaque para o artigo:

*“Art. 1<sup>o</sup>. Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.*

*IV - População negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”.*

É preciso atentar para o fato de que o Estatuto da Igualdade Racial menciona “a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos” e a descendência como o vínculo de sangue, ou de Lei, para a população afrodescendente, não se referindo ao fenótipo como um critério identitário.

A Declaração de Durban, de 31 de agosto de 2001, é outro documento de grande importância na orientação da definição dos critérios, em especial, no que se refere ao reconhecimento de

*“que todos os países da região das Américas e de todas as outras áreas da Diáspora africana, reconhecerem a existência de sua população de descendência africana e as contribuições culturais, econômicas, políticas e científicas feitas por esta população e a reconhecerem a persistência do racismo, discriminação racial, xenofobia e*

---

<sup>11</sup> O princípio da boa-fé tem origem no Direito Romano e está relacionado a três pilares: *honestere vivere* (viver honestamente), *alterum non laedere* (não prejudicar ninguém) e *suum cuique tribuere* (dê a cada um o que lhe é devido). No direito alemão contemporâneo, o princípio da boa-fé é utilizado para assegurar o exercício de direitos, considerando-se os limites sociais e éticos vigentes (Gontijo, 2009).

<sup>12</sup> Ver [http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Ed.166\\_-2.09.20162.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Ed.166_-2.09.20162.pdf), acesso em 16 de maio de 2017 e <http://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/noticias-rj/mpf-rj-quer-adocao-de-controle-previo-para-ingresso-nas-cotas-raciais-em-universidades-publicas>, acesso em 12 de março de 2018.

*intolerância correlata que os afeta especificamente, e reconhecemos que, em muitos países, a desigualdade histórica em termos de acesso, inter alia, à educação, ao sistema de saúde, à moradia tem sido uma causa profunda das disparidades sócio-econômicas que os afeta” (n. 33 – grifos nossos).*

*“Reconhecemos que os povos de origem africana têm sido secularmente vítimas de racismo, discriminação racial e escravidão e da negação histórica de muitos de seus direitos, e afirmamos que eles devem ser tratados com justiça e respeito por sua dignidade e não devem sofrer discriminação de nenhum tipo. Reconhecimento deve, portanto, ser dado aos seus direitos à cultura e à sua própria identidade; de participarem livremente e com iguais condições da vida política, social, econômica e cultural; de se desenvolverem no contexto de suas aspirações e costumes; de manterem, preservarem e promoverem suas próprias formas de organização, seu modo de vida, cultura, tradições e expressões religiosas; de manterem e usarem suas próprias línguas; de protegerem seu conhecimento tradicional e sua herança artística e cultural; de usarem, gozarem e conservarem os recursos naturais renováveis de seu habitat e de participarem ativamente do desenho, implementação e desenvolvimento de programas e sistemas educacionais, incluindo aqueles de natureza específica e característica; e, quando procedente, o direito à sua terra ancestralmente habitada” (n. 34 – grifos nossos);*

*“Reconhecemos que os povos de origem indígena têm sido, durante séculos, vítimas de discriminação e afirmamos que eles são livres e iguais em dignidade e direitos e não devem sofrer qualquer tipo de discriminação baseada, particularmente, em sua origem e identidade indígena, e enfatizamos a necessidade de se tomarem medidas constantemente para superar a persistência do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata que os afetam” (n. 38 – grifos nossos).*

As normativas nacional e internacional evidenciam que a identidade étnico-racial não pode ser aferida considerando-se os “*aspectos fenotípicos do candidato*”, tal como supõe a Orientação Normativa n. 3, do MPOG, sob o risco de que a comissão deliberativa seja transformada em um “*tribunal racial*”, que pode essencializar os complexos processos identitários. Segundo o acórdão da ADPF 186<sup>13</sup>, emitido pelo STF, a identificação dos beneficiários de ações afirmativas deve começar pela autodeclaração, a fim de primeiro evitar identificação externa, que poderia levar a formas ofensivas de discriminação (Ikawa, 2009), e segundo fortalecer o auto reconhecimento como membro de um grupo discriminado, já que ainda há no Brasil uma negação dos processos discriminatórios.

Daniela Ikawa (2009), afirma que, apesar da desconfiança relativa à identificação racial no Brasil por conta do grau de miscigenação suscitado por políticas institucionais, há um grau considerável

---

<sup>13</sup> Ver <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>, acesso em 8 de novembro de 2018.

de confluência da autoidentificação racial seria de 79%. Para ela os demais casos poderiam ser complementados por outros meios de “identificação externa”, tais como:

- formulários com várias perguntas sobre o candidato / a candidata, que poderiam ser usados para avaliar a coerência discursiva na autoidentificação;
- declarações assinadas;
- entrevistas; e
- fotos.

Salienta-se que a autora sugere a adoção de uma das medidas e não todas, como tem sido incorporado pela legislação brasileira.

Para a autora, os programas de ação afirmativa para negros nas universidades brasileiras devem abranger uma política de identificação que supere a desconfiança atual em relação à autoidentificação no país, em consonância com o princípio da dignidade humana, em um cenário de “direitos contextualizados”, ou seja, a configuração do direito à ação afirmativa em universidades deve ter como foco os beneficiários desse direito para que a ideia de justiça distributiva e dignidade humana possam se realizar no âmbito da educação superior.

### **As Rotinas das Comissões de Aferição / Verificação ou Heteroidentificação**

O nome Comissão de Aferição foi proposto pelo Ministério do Planejamento e Gestão (MPOG) para designar o grupo que teria a função de “*detalhar os métodos de verificação da veracidade*” da autodeclaração étnico-racial de um candidato a uma vaga de concurso público<sup>14</sup>, em especial no que seria a consonância de sua aparência física, entendida como fenotípica. A preocupação com a punição está representada no modelo de autodeclaração adotado, que previa, na “hipótese de constatação de declaração falsa”, que o candidato / a candidata seria eliminado / a “*sem prejuízo de outras sanções cabíveis*” (Anexo 1). Essa concepção foi utilizada pela UFF ao longo do ano de 2017. Em abril de 2018 o MPOG faz mais uma recomendação alterando a nomenclatura das comissões para “*Comissões de Heteroidentificação*”, o que foi incorporado ao edital do SISU do segundo semestre de 2018. Faz-se necessário esclarecer que o modelo de autodeclaração foi alterado no edital do primeiro semestre de 2018 (Anexo 2).

---

<sup>14</sup> Os concursos públicos são procedimentos da administração pública cujo objetivo é aferir aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos para os cargos públicos, geralmente para ocupação permanente e efetiva de uma vaga. Nesse sentido se distingue dos processos seletivos para ingresso em instituições de ensino na condição de estudante, que é transitória e temporalmente limitada.

A mudança dos termos não é algo de menor importância. Ao contrário, o uso dos termos “*aferição*” e “*verificação*” denotam avaliação e estão simbolicamente associados, para a população negra no Brasil, a um processo de construção do preconceito racial que, infelizmente segue sendo ensinado em algumas Faculdades de Direito, que é a metodologia desenvolvida por Cesare Lombroso para demonstrar a vinculação do “*caráter criminoso*” de um indivíduo às características genéticas e fenotípicas de sua raça, que concluía que a população de negra seria a mais propensa ao cometimento de crimes (Schwarcz, 1993). No Brasil a influência dessa teoria foi tão forte que resultou numa política oficial de embranquecimento da população, a partir da imigração europeia, e o desenvolvimento do “*mito das três raças*” como fundamento da nossa suposta “*democracia racial*” (Da Matta, 1981), que resultou em políticas de exclusão e discriminação, que as cotas étnico-raciais objetivam explicitar e transformar.

Por essas razões consideramos que não cabem às comissões “*aferir*” ou “*verificar*” quem é o negro, ou o indígena<sup>15</sup>, tampouco medir o grau de negritude dos candidatos por critérios fenotípicos, o que implicaria em novamente utilizar os critérios racialistas dos séculos XIX e XX. Ao optar pelo uso do termo “*heteroidentificação*” avaliamos que o MPOG reconhece e incorpora que há diversas formas de se compreender o pertencimento étnico-racial do candidato / a candidata. A comissão deveria então incorporar procedimentos que revelem o caráter relacional do processo de construção identitária.

É importante salientar inicialmente que as diretrizes estabelecidas pelo MPOG tinham como foco os concursos públicos, que correspondem a um procedimento cujo objetivo é aferir aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos para os cargos da administração pública, que possuem caráter laboral e permanente.

Tais procedimentos se distinguem do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), que atualmente é usado como parte principal do processo seletivo de estudantes que, por sua vez, terão vínculo temporário com a universidade. Embora a primeira recomendação tivesse como objetivo principal os concursos públicos, em agosto de 2016 ela se estendeu para o ingresso de estudantes nas universidades:

*“Considerando as notícias que vêm sendo divulgadas, pela imprensa e pelos diversos ramos do Ministério Público, sobre a ocorrência de fraudes em inscrições realizadas em certames públicos que reservam vagas para negros, seja para o ingresso em universidades públicas na condição de cotistas, seja para concorrer, em idêntica situação, a cargos públicos disponibilizados em concursos abertos, sem que tais candidatos atendam, realmente, aos critérios legais estabelecidos” (RECOMENDAÇÃO MPOG nº41/2016).*

---

<sup>15</sup> Vale salientar que embora a política seja voltada aos dois grupos, o debate está todo em torno da inclusão do negro. A falta de debate sobre a inclusão dos indígenas oculta do debate que o processo de identificação indígena é baseado na ancestralidade e não em características fenotípicas (Souza Lima, 2018).

No ano de 2017, a Universidade Federal Fluminense adotou as recomendações do Ministério Público. No primeiro semestre do mesmo ano a PROGRAD emitiu a Instrução de Serviço de nº 01/2017, que estabeleceu os seguintes procedimentos para as Comissões de Aferição:

I - Análise dos documentos de Autodeclaração devidamente preenchidos e assinados pelos candidatos, contendo uma foto atualizada colorida, em fundo branco e dimensões 5 cm por 7 cm.

II - Emissão de relatório das análises, contendo lista de candidatos APTOS e NÃO APTOS à continuidade no processo seletivo.

III - Entrevista com os candidatos considerados NÃO APTOS à continuidade no processo seletivo.

IV - Emissão de relatório final, contendo lista de candidatos APTOS e NÃO APTOS à continuidade do processo seletivo”.

Adotou-se exclusivamente o critério fenotípico para o processo de aferição da Autodeclaração de cor/etnia. Estabeleceu-se que, no momento da entrevista, o candidato / a candidata deveria preencher um formulário, de próprio punho, contendo dados de identificação pessoal, e responder às perguntas:

“I – Você já sofreu preconceito?; II – Por que você se considera preto(a), pardo (a) ou indígena?; III – Você tem algo a acrescentar em relação aos documentos preenchidos?”.

No ano de 2018 a PROGRAD emitiu a Instrução de Serviço nº 2 que, a partir do diálogo com a AFIDE, trouxe algumas alterações dos procedimentos. Destacamos inicialmente a reformulação das perguntas. Ao acrescentar a pergunta se o candidato / a candidata já foi beneficiário (a) de alguma política de ação afirmativa buscou-se evitar situações ocorridas no processo anterior de estudantes pardos que haviam sido beneficiários de políticas de ações afirmativas no ensino médio, de natureza étnico-racial, mas que não foram aprovados na UFF, resultando em recursos ao CEPex:

“I – Por que você se autodeclara preto(a), pardo(a) ou indígena?; II - Você já foi beneficiário de alguma política de ação afirmativa? Qual?; III- Você já sofreu algum tipo de discriminação Étnico-racial?; IV – Você tem algo a acrescentar?”

Quando o estudante foi beneficiário de alguma política de ação afirmativa, solicitava-se a apresentação de comprovante. Era comum que eles já tivessem feito algum processo no SISU na UFF ou em outras instituições públicas.

O passo seguinte foi a reformulação dos procedimentos adotados pelas comissões ao longo de 2017, visando superar dificuldades que resultaram num conjunto de recursos encaminhados ao CEPex – UFF. A AFIDE, em debate interno sobre o assunto, compreendeu que o papel das comissões formadas por estudantes, professores e técnicos-administrativos é para fazer cumprir o que está previsto no SISU:

*“Para aqueles estudantes que se declararem PRETOS, PARDOS OU INDÍGENAS é preciso apresentar no ato na matrícula, juntamente com os outros documentos, uma declaração que comprove sobre sua cor” (SISU, 2018).*

Outra mudança importante diz respeito à recepção de documentação comprobatória que poderia ser entregue à banca, o original e uma cópia, que seria anexada ao formulário da autodeclaração. Foram aceitos os seguintes documentos públicos que constasse a cor:

- a) cadastro do alistamento militar;
- b) certidão de nascimento/casamento;
- c) cadastro das áreas de segurança pública e sistema penitenciário (incluindo boletins de ocorrência e inquéritos policiais);
- d) cadastro geral de empregados e desempregados – Caged;
- e) cadastros de identificação civil – RG; e
- f) formulário de adoção das varas da infância e adolescência.

Todos esses documentos foram aceitos porque o preenchimento da informação sobre a cor é realizado por funcionários públicos, dotados de fé pública, que produziram uma hetero-classificação na hora da sua confecção.

Salienta-se que a universidade não é responsável pela seleção do aluno, mas sim, o Ministério da Educação, que a faz em nível nacional, ou seja, a universidade pode receber candidatos de todos os estados da federação para que suas matrículas sejam realizadas. Neste sentido, as comissões são responsáveis por executar a matrícula dos estudantes selecionados pelo SISU, considerando as múltiplas formas de pertencimento étnico-racial, demandadas pela diversidade de arranjos sociais de norte a sul do país. Este é um fato necessário de ser entendido para que haja compreensão da complexidade do processo burocrático e do jogo de subjetividades aos quais as comissões estão inseridas.

A composição das Comissões buscou assegurar a participação de coletivos estudantis, como parte da representação social, de professores e servidores levando em consideração uma diversidade de áreas de formação, bem como a construção de grupos descentralizados nos diferentes *campi* da UFF. No entanto destacamos que houve muita dificuldade em montar as equipes, já que as datas correspondem ao período de férias para a maior parte dos docentes e, além disso, boa parte

se recusa a participar por não concordar com esse tipo de comissão. Ressaltamos que as bancas foram formadas de modo a respeitar também um equilíbrio de gênero, já que nem sempre era possível a paridade.

Discordamos da ideia de adoção exclusiva do critério fenotípico para a autodeclaração e, conseqüentemente, para heteroidentificação, já que entendemos que a construção identitária de natureza étnico-racial é complexa e variável, uma vez que é preciso considerar os locais de origem dos candidatos e as conformações sociais diversas de cada região do país. Sendo o SISU um procedimento nacional é comum que os estudantes, que venham de outras regiões, declarem uma identidade por terem sido considerados dessa forma por toda vida. Isso é o mais comum nos casos de pessoas que se declaram pardas. Se no Rio de Janeiro elas poderiam não ser classificadas dessa forma, o que poderia ser considerado uma “fraude”, na cidade de origem dos/as candidatos/as isso é um fato.

A organização da Oficina e reunião organizativa da Comissão de Heteroidentificação do Sisu.2 da Universidade Federal Fluminense, ocorrida em 13 de julho de 2018, teve como objetivo atender as exigências da Portaria nº4/2018 no que se refere a capacitação sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo de todos que compuserem as referidas Comissões. A oficina propiciou ainda uma avaliação sobre o trabalho desenvolvido, já que a maior parte dos integrantes já havia participado em outra ocasião. Salienta-se que nenhum docente compareceu à oficina, mas isso não é um obstáculo, porque a portaria informa que os especialistas no tema podem ser dispensados dessa atividade.

*Figura 2 Oficina de Capacitação de integrantes das Comissões de Heteroidentificação (julho 2018)*



## Procedimentos adotados pelas Comissões de Heteroidentificação

Nomeou-se de procedimento tudo o que as comissões realizaram já que as recomendações do MPOG não estabelecem uma metodologia de trabalho. Estruturalmente adotou-se duas etapas de trabalho, com equipes mistas distintas. Uma ficou responsável pelo primeiro contato com os candidatos /as candidatas e a segunda ficou responsável pelas entrevistas filmadas, quando eram realizadas as perguntas indicadas anteriormente. A primeira banca tinha como atribuições:

1. Acolher o candidato/a candidata após ele ter aguardado na sala de espera;
2. Analisar a documentação comprobatória;
3. Conferir a validade da documentação entregue, segundo as normas de documentação, como autodeclaração com foto devidamente preenchida e assinada. E os outros documentos anexados ou não. Visto que o anexo não era algo obrigatório;
4. Pedir que o candidato/a candidata volte para a sala de espera e aguarde o resultado; e
5. Após a saída do candidato/a candidata a banca deliberava acerca da documentação. Bastava que um dos integrantes da banca entendesse que o candidato/a candidata atendia aos critérios para que ele fosse considerado/a apto/a. A comissão assinava no campo de deferimento e carimbava o formulário específico para cota étnico-racial. Caso o candidato/a candidata fosse deferido/a era explicado quais eram os próximos passos da matrícula.

*Figura 3 Organização da banca de triagem*



Caso houvesse dúvida por parte dos integrantes da comissão, quanto a qualquer questão, o candidato / a candidata era encaminhado/a para a segunda banca.

Esse procedimento simplificou e agilizou o atendimento dos estudantes, facilitando o procedimento de matrícula, que não se resume a essa atividade. A banca de triagem gerou agilidade ao processo de atendimento dos estudantes, já que a matrícula é realizada em poucos dias e tem uma alta demanda de pessoas a atender, sendo, portanto, necessário que haja agilidade.

A segunda banca tinha como atribuições:

1. Filmar a ficha do candidato/a candidata antes da sua entrada na sala visando evitar o constrangimento diante das câmeras;

*Figura 4 Filmagem da ficha de um candidato a entrevista filmada*



2. Tranquilizar o candidato/a candidata assim que ele entrava na sala, com intuito de reduzir sua tensão;
3. Explicar o porquê da filmagem e quais perguntas seriam feitas;
  - I – Por que você se autodeclara preto(a), pardo(a) ou indígena?;
  - II – Você já foi beneficiário de alguma política de ação afirmativa? Qual?;
  - III – Você já sofreu algum tipo de discriminação Étnico-racial?;
  - IV – Você tem algo a acrescentar?
4. Caso o candidato/a candidata fosse menor de idade, o responsável legal seria convidado a acompanhar a filmagem. Neste caso, explicava-se o procedimento também para o responsável;

5. Finalizada a filmagem, o candidato/a candidata era encaminhado/a à sala de espera, para aguardar o resultado;
6. Após a saída do candidato/a candidata, a banca deliberava sobre sua aptidão, ou não, à cota étnico-racial, tendo o princípio da inocência como norteador e informava aos responsáveis pelo atendimento da sala de espera o resultado dos alunos; e
7. O resultado era comunicado ao candidato/a candidata. Caso ele fosse deferido era explicado quais eram os próximos passos da matrícula. Em caso de indeferimento também era explicado o passo seguinte acerca da possibilidade de submissão de um recurso a ser analisado por outra comissão em data posterior.

Faz-se necessário indicar algumas dificuldades. Diante do fato que grande parte dos/das candidatos/candidatas demonstrava muito nervosismo e tensão, por considerar que estavam submetidos a nova prova, era comum que perguntassem aos monitores que os acompanham até as bancas o que deveriam fazer<sup>16</sup>. Por essa razão nos preocupávamos em explicar os procedimentos a todos de modo transparente e uniforme, de modo a evitar parecer um ato arbitrário em qualquer etapa.

As entrevistas filmadas eram um momento delicado, pois qualquer comportamento da banca produzia algum estresse sobre os candidatos, que já sabiam que não haviam sido considerados aptos na primeira etapa.

O relato de um candidato ao curso de Jornalismo explicita quais as impressões desse aluno preto ao passar pela entrevista filmada em 2017.2:

*“Eu me senti um pouco constrangido porque assim que eu entrei na sala já tinha uma câmera apontada pra mim, como se fosse um inquérito. E, mesmo eu sendo negro, eu tinha um pouco de cuidado com o que eu falava, porque sei lá, eu sentia que o que eu falava poderia ser usado contra mim”.*

Essa observação foi feita durante o Seminário “Desafios e perspectivas: Ações Afirmativas e o Sisu 2018-1”<sup>17</sup>, organizado pela AFIDE em parceria com a PROGRAD, que buscou discutir com docentes, técnico-administrativos e discentes o funcionamento das bancas de verificação realizadas no âmbito do SiSU - 1º semestre de 2018.

---

<sup>16</sup> Algumas das questões registradas foram “você sabe se essa banca é muito cruel?”, “o que eu faço quando chegar lá dentro?” ou “é melhor eu entrar mudo e sair calado?”.

<sup>17</sup> O evento foi filmado pelo LEMI-InEAC e pode ser visto em <https://www.youtube.com/watch?v=ZK2Zkk7dAv0&feature=youtu.be>, acesso em 08 de novembro de 2018.

## Seminário Desafios e Perspectivas: As ações afirmativas e o Sisu 2018.1



Dia 26 de abril (quinta-feira), 9h, Bloco O sala 516, Campus do Gragoatá

Para os/as candidatos/candidatas a participação na segunda fase já deixava evidente que não foram considerados/as aptos/as na primeira fase, o que aumentava o nervosismo. Quando se tratava de estudante que estava acompanhado com os responsáveis, por serem menores de idade, os conflitos tendiam a ser maiores, já que os responsáveis não aceitavam as negativas e não entendiam bem como fazer os recursos, que eram feitos na hora.

Durante o processo de atuação das comissões de heteroidentificação, observamos que o elemento mais presente é a tensão, pois tanto os integrantes das bancas – que são os responsáveis por lidar com os candidatos – quanto os próprios candidatos, sabem que este processo é complexo. A dimensão da dor e do sofrimento perpassam esses momentos, seja para o estudante para confirmar sua matrícula ou para aquele que integra a banca. Tivemos relatos de membros das bancas de 2017 que saíam juntos para realizar as refeições, devido a presença de pais revoltosos com os resultados. Essa tensão se expressa em alguns casos, em que as dores dos candidatos são explicitadas, o que requer dos profissionais da logística e que dão suporte às comissões, atenção e capacidade de administração de conflitos permanentes.

As tensões estão presentes também nos candidatos. Em Niterói, uma candidata que teve a sua candidatura indeferida, após deixar o andar, informou a mãe, que se encontrava no piso inferior do prédio. A responsável subiu e pediu para falar com um dos coordenadores, que ouviu o seguinte relato:

*“Este papel está dizendo que a minha filha não é considerada preta. Mas como eu faço agora? Ela é filha de pai preto e eu, que sou parda. Eu passei a vida toda lutando*

*contra o preconceito das outras pessoas, porque queria que a minha filha não tivesse vergonha da cor do pai. Eu sempre disse que ela deveria ter orgulho de ter a família que tem e de ser quem ela é. Como faço agora? Vocês não percebem o quanto é cruel dizer para uma jovem que ela não é parda? Sendo ela uma menina que passou os últimos vinte anos assumindo a sua identidade? Quem são vocês para dizer que ela ou outras pessoas são ou não são pretas ou pardas? Fale alguma coisa meu filho, o que faço agora com a minha filha?”.*

Foi informado sobre os procedimentos do recurso, mas cabe aqui sublinhar que, na nossa análise, a relação de ancestralidade direta (pais e mães) deveria ser aceita nos casos de pessoas autodeclaradas pardas. Afinal esse critério foi utilizado pelo comitê instituído pelo CEPex, em 2017.

Outro obstáculo é o custo da filmagem, que segundo a COSEAC era alto, uma vez que o serviço não é realizado pela instituição, sendo necessário contratar pessoas para realizá-lo. Ao reduzirmos o número de candidatos/as filmados/as, somente aqueles casos em que houve dúvida para todos os integrantes da comissão, nos possibilitou otimizar tempo e o custo dessa ferramenta.

Outra limitação em relação à formação das comissões, que se tornou um desafio diário e contínuo, era o curto prazo para a mobilização de professores, estudantes e servidores para participarem do processo, bem como a disponibilidade para viajar aos outros *campi*, quando a equipe da unidade não se completava.

## Atendimentos realizados

Os dados apresentados na Tabela 2 foram compilados com a COSEAC e tratam de um comparativo dos estudantes atendidos pelas Comissões considerados aptos. Infelizmente não estão disponíveis as informações referentes aos não aptos.

Tabela 2 Dados referentes aos estudantes considerados aptos nas Comissões (2017 a 2018)

PPI	2017-2	% (*)	2018-1	% (*)	2018-2	% (*)
<b>Apto</b>	1080	83,46 %	1382	88,14 %	1088	89,55%
<b>Apto após Recurso</b>	41	3,17%	27	1,72%	52	4,28%
<b>Total de Aptos</b>	1121	86,63 %	1409	89,86 %	1140	93,83%

Fonte: COSEAC

Como podemos verificar, desde o segundo semestre de 2017, quando as Comissões passaram a contar com uma instância de recursos, o número de candidatos classificados como “aptos” tem crescido. No período de 2017.2 a 2018.2 este número cresceu 6,09%. Quando olhamos esses dados em sua totalidade, ou seja, incluindo os dados dos candidatos considerados “aptos” após recursos teremos um aumento de 7,2% de candidatos que ingressaram na universidade através das ações afirmativas.

Tabela 3 Classificação dos estudantes aptos por gênero (Niterói)

PPI 2018.1	Feminino	% (*)	Masculino	% (*)	Total	% (*)
<b>Apto</b>	463	52,85 %	413	47,15 %	876	63,39 %

Fonte: COSEAC

Quando analisamos a tabela 3, referente aos estudantes selecionados durante o processo de matrícula de 2018.1, nas unidades de Niterói, que representaram 63,39% das vagas ofertadas pela universidade, notamos que há um maior percentual de candidatas aptas (5,7%) que o dos os candidatos.

## O desafio: A heteroclassificação dos pardos pelas Comissões

Desde 2017 o debate sobre a questão da “fraude” tem sido travado na Universidade, com audiências públicas, seminários e mobilizações sobre a questão, embora a mobilização dos coletivos negros seja anterior a esta data.

A AFIDE foi criada para administrar os conflitos envolvendo a implantação das Comissões e desenvolver o debate sobre as questões das políticas afirmativas no âmbito da UFF.

A manutenção de um modelo de comissões de aferição, com viés punitivo, está na contramão de tudo que os movimentos negros lutaram até o momento. Primeiro, pela própria conformação racial que deu origem ao mito da Democracia Racial (Guimarães, 2001; Guimarães, 2006), uma vez que o ajuntamento colonial dos três segmentos de povos distintos se deu de forma assimétrica, tendo passado por processos contínuos de embranquecimento. Na atualidade podemos fazer uma distinção visual daqueles que são pretos, mas temos um problema ao tentar entender quem são os pardos. Isso traz complicações ao processo identitário cuja especificidade é nacional, não havendo, segundo nossas pesquisas, nenhum outro lugar do mundo com a complexidade da dimensão étnico-racial que o Brasil. Os pertencimentos étnico-raciais estão no plano das subjetividades e das trajetórias dos indivíduos brasileiros, ainda que a marca (Nogueira, 1985) da pele seja o diacrítico fundamental para que os indivíduos sofram violências físicas e simbólicas em suas relações com os vários segmentos do Estado. Não foram raros os casos em que candidatos heteroidentificados como ‘retintos’<sup>18</sup> se autodeclararam ‘pardos’ nas entrevistas. Vários justificavam dizendo que tinham medo de contrariar algum documento oficial no qual constasse a cor da pele como “parda” e, por falsidade ideológica, perder a vaga na universidade. O contrário também foi observado, quando candidatos heteroidentificados como ‘pardos’ se declaravam ‘pretos’ porque relatavam que em suas famílias seriam os “*mais escurinhos*”.

Sendo a assessoria composta por antropólogos, o nosso entendimento é de que a universidade não pode reproduzir práticas inquisitoriais, semelhantes às práticas policiais, as quais a população negra do nosso país é submetida no seu cotidiano. Não estamos de acordo com a criação de modelos criminais, nem muito menos modelos biológicos, de quem é mais negro ou menos negro no Brasil. Esta nossa percepção sobre a questão dos pardos está em consonância com o entendimento da Associação Brasileira de Antropologia (ABA) que, em 2016, emitiu uma carta de repúdio sobre as recomendações do Ministério Público. E nesta carta a ABA, destaca que:

*“(...) a questão da cor ou raça se imbrica profundamente com construções individuais e coletivas de caráter identitário que vão muito além das características físicas e, portanto, da avaliação externa que qualquer comissão possa vir a aferir. No cenário atual de*

---

<sup>18</sup> Categoria nativa de militantes do Movimento Negro para classificar as pessoas com altas taxas de melanina na pele.

*enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil, nossa posição é que a auto-declaração, livre de suspeições e ameaças, deve ser o critério principal e norteador” (ABA,2016).*

Entretanto, ainda que tenhamos a dimensão da complexidade em relação à classificação e heteroidentificação dos pardos, e de termos exposto toda dificuldade envolvida nessa classificação, tivemos casos em que membros da comissão afirmavam: “só aprovo aqueles que forem pretos como eu ou mais pretos do que eu” e outras afirmando “tenho muita dúvida se ele realmente não é pardo, já que, não tendo características fenotípicas é visivelmente mestiço de cor”. Mais do que pensar o que significam as falas desses servidores públicos, elas servem de alerta para as práticas das comissões, pois exemplificam que o processo, ao adotar caráter subjetivo – necessário para contemplar os pardos – permite que a heteroidentificação se torne arbitrária e excludente em sua aplicação.

É neste sentido, portanto, que entendemos necessário problematizar o que significa “fraude” do ponto de vista de uma identidade étnico-racial, apontando assim para um imediato refinamento dos critérios de descendência e origem como dados relevantes e fundamentais para que a política de inclusão de alunos pardos através das cotas étnico-raciais se mantenha incluyente para as próximas gerações.

Sabemos que as ações afirmativas estão diante de uma das questões mais complexas das políticas públicas, que é a tentativa de conciliar os valores abstratos da igualdade e da justiça social com a desigualdade inerente às economias de mercado e às práticas de discriminação racial.

Nossa intenção é apontar alguns dos riscos teóricos e práticos e as principais implicações de uma concepção de fraude que trata o “pardo” localmente como “branco”, quando em outro contexto ele se considera como parte da população “negra”. Essa confusão pode resultar numa impossibilidade de inclusão de um grupo historicamente discriminado.

Um dos principais equívocos na discussão sobre as cotas consiste em supor que seja possível comparar de modo simplista, por contraste, os alunos cotistas com os não-cotistas, no seu desempenho acadêmico, no seu perfil sócioeconômico, nos seus valores, representações ou mobilização política. Referimo-nos aqui a uma estudante que foi considerada não apta porque tinha o cabelo alisado, quando esse foi considerado um dos principais sinais diacríticos para definição do fenótipo.

Outro limite está na definição das cotas como parte da conformação e objetificação de fronteiras étnicas a partir de uma construção da *“experiência do sofrimento como instância que unifica emoções e práticas no processo de construção da identidade racial negra”* (Pinto, 2005).

Os processos de produção de identidades étnicas são inseparáveis, empiricamente, das relações de poder vigentes na universidade, bem como das disputas acadêmicas (professor X estudante X

técnico X terceirizado), bem como da manipulação contextual dos discursos sobre igualdade, mérito e direitos.

Maio e Santos (2005) apontam que a proposição e o funcionamento das “comissões raciais” pode emprestar legitimidade (pseudo) científica à imputação externa de identidades raciais, quando esses usos podem resultar em situações duvidosas eticamente ou resultar na essencialização de identidades étnicas, contrariando toda a produção técnica da Antropologia contemporânea. A dificuldade de hetero-classificação dos sujeitos que se autodeclaram como “pardos”, num cenário de discussão sobre “fraudes”, sem que haja parâmetros claros do que se entenda como tal, suscita que sejam escutados os pesquisadores que atuam no tema, que já indicaram a inadequação do uso de fotografias para heteroidentificação (Valente, 2006), bem como seguir em diálogos com os movimentos sociais, já que não é novidade o fato de que a diversidade de cor de uma população negra mestiça pode resultar em ações segregacionistas e, conseqüentemente, negarem o espírito de inclusão das políticas de ações afirmativas (BORGES PEREIRA, 1982, 1982b, 1993; VALENTE, 1986). Faz-se necessário, portanto, discutir e consensualizar os critérios e procedimentos para a definição da clientela de políticas de ação afirmativa em cada universidade pública.

A experiência acumulada durante a realização das bancas na UFF nos fez concluir que:

- 1) São distintas as realidades entre as unidades de Niterói e dos campi fora de sede no que diz respeito aos referenciais do que é ser “pardo”;
- 2) Os casos identificados como “fraudes” pelos movimentos sociais correspondem a situações que podem ser designadas como de “má-fé”, já que se tratam de pessoas com sinais diacríticos de grupos que não são os beneficiários das Ações Afirmativas, mas que assim se apresentam. Suas narrativas sobre a história familiar é sempre genérica e não detalha trajetórias reais de processos de mestiçagem. Correspondem a situações excepcionais, sendo estatisticamente pequena sua influência no universo dos atendidos pelas cotas;
- 3) Há outra explicação para um conjunto maior de pessoas que são classificadas como “fraudes” pelos movimentos sociais. Optamos por identificá-los como casos com “dificuldade de autoclassificação”. Este é um fenômeno já reconhecido pelo IBGE durante a realização do Censo. Pardos e pretos são categorias de **classificação da cor da pele** tomadas a partir da auto identificação da pessoa que responde a pergunta do IBGE. Não se trata, portanto, de uma classificação biológica ou física com base no genótipo. No caso daquelas pessoas que não pretas, nem brancas, ou seja, estão no “limbo” dos pardos/as é comum que elas nunca tenham refletido sobre sua pertença étnico-racial até se deparar com uma situação institucional que as obriga a escolher. A dificuldade de se autoclassificar não pode ser percebida, portanto, como uma “fraude”, mas como uma dúvida legítima. Trata-se de uma dificuldade histórica, resultante de nosso sistema de classificação étnico-racial, que se explicitou como resultado das discussões sobre as política de Ações Afirmativas, que é algo muito novo no Brasil, que exige da sociedade debates para que sejam criados os mecanismos de inclusão de populações que foram historicamente excluídas, assegurando as oportunidades que os grupos hegemônicos possuem. Para esses casos acreditamos que a aceitação de documentos comprobatórios do pertencimento étnico-racial dos seus genitores (pai e/ou mãe) poderiam sanar a questão em termos de homologação de matrícula.

## SUGESTÕES

As sugestões abaixo relacionadas têm como meta aprimorar os procedimentos de matrícula do SISU 2019.1:

- 1) Manter o formato de duas bancas no processo das Comissões;
- 2) Reduzir o número de entrevistas filmadas às situações que correspondam aos casos de “má fé”;
- 3) Organizar uma oficina de capacitação permanente para os integrantes das Comissões;
- 4) Rever o modelo de autodeclaração;
- 5) Rever as perguntas sobre as entrevistas, de modo a suprimir as perguntas sobre discriminação;
- 6) Rever os documentos aceitos para matrícula e incluir os documentos dos genitores (pai e/ou mãe) em caso de estudantes que se autodeclarem “pardos”.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGER, Peter L. e LUCKMANN, Thomas. *A Construção Social da Realidade: Tratado de Sociologia do Conhecimento*. 17ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

BORGES PEREIRA, João Baptista. Aspectos do comportamento político do negro em São Paulo. *Ciência e Cultura*, vol.34, nº 10, p. 1286-94, out/1982.

\_\_\_\_\_. Parâmetros ideológicos de projeto político de negros em São Paulo. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, USP*, nº 24, p. 53-61, 1982.

\_\_\_\_\_. Negro e cultura negra no Brasil atual. *Revista de Antropologia, FFLCH/USP*, vol. 26, p. 93-105, 1983.

CESAR, Raquel Coelho Lenz. *Ação Afirmativa no Brasil: é o melhor caminho de acesso à justiça para minorias raciais? Riscos e Acertos no caso da UERJ*. Tese de Doutorado em Direito Público. UERJ, Rio de Janeiro, 2004.

DA MATTA, Roberto. Digressão: A Fábulas das Três Raças ou o Problema do Racismo à Brasileira. In: \_\_\_\_\_. *Relativizando: Uma Introdução à Antropologia Social*. Petrópolis: Vozes, 1981

GONTIJO, Maisa Conceição Gomes. *Análise do princípio da boa-fé objetiva estatuído no artigo 422 do Código Civil brasileiro*. Dissertação em Direito. PUC, Belo Horizonte, 2009.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. *Democracia Racial – o ideal, o pacto e mito*. *Novos Estudos* nº 67, CEBRAP, pp. 147-162. Novembro, 2001.

\_\_\_\_\_. *Depois da Democracia Racial*. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 18, n. 2, pp. 269-287. São Paulo: EDUSP, 2006.

IKAWA, Daniela. The Right to Affirmative Action for Blacks in Brazilian Universities. *The Equal Rights Review*, Vol. 3, p. 28-37, 2009.

KANT DE LIMA, Roberto e MIRANDA, Ana Paula Mendes de. Estado, direito e sociedade: a segurança e a ordem pública em uma perspectiva comparada. In: S. Durão e M. Darck. *Polícia, Segurança e Ordem Pública: Perspetivas Portuguesas e Brasileiras*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2012.

MAIO, Marcos Chor e SANTOS, Ricardo. Política de cotas raciais, os 'olhos da sociedade' e os usos da Antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UnB). *Horizontes Antropológicos*, ano 11, nº 23, p. 181-214, 2005.

MUNANGA, Kabengele. As facetas de um racismo silenciado. In: L. M. K. Schwarcz e R. S Queiroz (orgs.). *Raça e diversidade*. São Paulo: EDUSP, 1996.

\_\_\_\_\_. *Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil*. Identidade Nacional versus Identidade Negra. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

NOGUEIRA, Oracy. *Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil*. In: \_\_\_\_\_. *Tanto preto quanto branco: estudos das relações raciais*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1985.

PACHECO DE OLIVEIRA, João. O ofício do etnógrafo e a responsabilidade social do cientista. In: \_\_\_\_\_. *Ensaio de antropologia histórica*. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 1999. p. 211-263.

PACHECO DE OLIVEIRA, João. *A viagem da volta: etnicidade, política e reelaboração cultural no Nordeste indígena*. 2. ed. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 2004.

PINTO, Paulo Gabriel Hilu da Rocha. *Ação Afirmativa, Fronteiras Raciais e Identidades Acadêmicas: Uma Etnografia das Cotas Para Negros na UERJ*. I Conferência Internacional da Rede de Estudos sobre Ação Afirmativa. Rio de Janeiro, 3 a 7 de Janeiro de 2005, Universidade Cândido Mendes. Disponível em: [http://aasn.iuperj.br/Articles/Paulo\\_Gabriel\\_Hilu.pdf](http://aasn.iuperj.br/Articles/Paulo_Gabriel_Hilu.pdf)

SANTOS, Adilson Pereira dos. *Políticas de ação afirmativa, novo ingrediente na luta pela democratização do ensino superior: a experiência da Universidade Federal de Ouro Preto*. Dissertação de Mestrado em Educação, Cultura e Comunicação. UERJ, Rio de Janeiro, 2011.

SCHWARCZ, Lília K. Moritz. *O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930*. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SINHORETTO, Jacqueline *et al.* A filtragem racial na seleção policial de suspeitos: segurança pública e relações raciais. In: C. S. L. Lima, G. C. Baptista e I. S. Figueiredo (orgs.) *Segurança Pública e Direitos Humanos: temas transversais*. Brasília: Ministério da Justiça /Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014.

SOUZA LIMA, Antonio Carlos de. *Ações afirmativas no ensino superior e povos indígenas no Brasil: uma trajetória de trabalho*. *Horizontes antropológicos*, Porto Alegre, ano 24, n. 50, p. 377-448, jan./abr. 2018.

VALENTE, Ana Lúcia E.F. *Política e Relações Raciais: os negros e as eleições paulistas de 1982*. São Paulo: FFLCH/USP, 1986.

\_\_\_\_\_. A “Má Vontade Antropológica” e as Cotas para Negros nas Universidades (Ou Usos e Abusos da Antropologia na Pesquisa Educacional II: Quando os Antropólogos Desaprendem). *InterMeio*, Campo Grande, v. 12, n. 24, p. 84-103, jul.-dez./2006.

## Anexo 1 – Autodeclaração (2017)



**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF**

**PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO - PROGRAD**

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR - DAE**

### **AUTODECLARAÇÃO DE COR/ETNIA**

FOTO

Colorida, em fundo branco, datada e com as seguintes dimensões: 5 cm de largura e 7 cm de altura (5x7, tipo passaporte).

Eu, \_\_\_\_\_, portador da Identidade Nº \_\_\_\_\_ e do CPF Nº \_\_\_\_\_, inscrito no processo seletivo SiSU 1ª Edição de 2017 da Universidade Federal Fluminense para ingresso no Curso de Graduação em \_\_\_\_\_ da localidade de \_\_\_\_\_, optante às vagas reservadas exclusivamente para candidatos que, nos termos da Lei nº 12.711/2012, de 29/08/2012, egressos do ensino médio da rede pública, se autodeclararam como pretos, pardos ou indígenas, por meio da Ação Afirmativa L2<sup>1</sup> ( ) ou L6<sup>2</sup> ( ), DECLARO que sou: ( ) Preto(a) ( ) Pardo(a) ( ) Indígena – Especifique a etnia: \_\_\_\_\_.

Declaro estar ciente de que, se for verificada a não veracidade de quaisquer informações prestadas nesta autodeclaração, estarei sujeito(a), a qualquer tempo, às penalidades legais previstas nos seguintes documentos: Decreto-Lei Nº 2848/1940<sup>3</sup>, Edital do Processo Seletivo por meio do SiSU/UFF<sup>4</sup> e Regimento Geral da UFF<sup>5</sup>. Declaro, ainda, que após a efetivação da matrícula na Universidade Federal Fluminense, poderei ser convocado(a), a qualquer tempo, para prestar esclarecimentos frente a comissões específicas sobre as afirmações contidas na presente declaração.

Niterói, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Candidato ou

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Responsável Legal (em caso de Candidato menor de 18 anos)

<sup>1</sup> Ação Afirmativa L2, destinada a “candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo e que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012).

<sup>2</sup> Ação Afirmativa L6, destinada a “candidatos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas que, independentemente da renda (art. 14, II, Portaria Normativa nº 18/2012), tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (Lei nº 12.711/2012)

<sup>3</sup> Código penal, artigos 171 e 299.

<sup>4</sup> Compete exclusivamente ao estudante certificar-se de que cumpre os requisitos estabelecidos pela Instituição para concorrer às vagas reservadas em decorrência do disposto na Lei nº. 12.711/2012, sob pena de perder o direito à vaga. A prestação de informação falsa pelo candidato, apurada posteriormente ao registro acadêmico, em procedimento que lhe assegure o contraditório e a ampla defesa, ensejará o cancelamento de seu registro na Universidade Federal Fluminense, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

<sup>5</sup> Sanções disciplinares previstas ao pessoal discente, dispostas no Art. 113 do Regimento Geral da UFF: advertência verbal; repreensão; suspensão; desligamento.

## Anexo 2 Autodeclaração (2018)

	PROCESSO SELETIVO UFF - SiSU 2018 - 2ª Edição COMUNICADO OFICIAL Nº 1		L2																
			L6																
			L10																
			L14																
<b>ANEXO XV</b>  <b>AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO/RACIAL</b> (Portaria Normativa MEC nº 9, de 05 de maio de 2017)		FOTO Colorida, em fundo branco, datada e com as seguintes dimensões: 5 cm de largura e 7 cm de altura (5x7, tipo passaporte).																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">RESULTADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>1ª FASE</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Apto</b></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Não Apto</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>2ª FASE</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Apto</b></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Não Apto</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					RESULTADO					<b>1ª FASE</b>	<b>Apto</b>		<b>Não Apto</b>		<b>2ª FASE</b>	<b>Apto</b>		<b>Não Apto</b>	
RESULTADO																			
<b>1ª FASE</b>	<b>Apto</b>		<b>Não Apto</b>																
<b>2ª FASE</b>	<b>Apto</b>		<b>Não Apto</b>																

Eu,

\_\_\_\_\_ classifica  
do no **Processo Seletivo SiSU - 2ª edição de 2018**, curso \_\_\_\_\_  
ministrado no município de \_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, Gênero \_\_\_\_\_  
declaro para fim específico de ingresso na Universidade Federal Fluminense que sou:

PRETO		PARDO		INDIGENA	
-------	--	-------	--	----------	--

Declaro que reconheço meu pertencimento étnico-racial pelos motivos, que passo a expor:

---



---



---



---



---

**Assinatura do candidato (ou responsável em caso de menor de idade)**

**DATA:**