



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO PROFISSIONAL**

**COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO E EXECUÇÃO DA
POLÍTICA DE COTAS RACIAIS DE ACESSO ÀS
UNIVERSIDADES FEDERAIS DA BAHIA: DOS DESAFIOS ÀS
PROPOSTAS DE PREVENÇÃO A FRAUDES**

Denilton Leal Carvalho

CRUZ DAS ALMAS – BAHIA

2024

COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO E EXECUÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS RACIAIS DE ACESSO ÀS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA BAHIA: DOS DESAFIOS ÀS PROPOSTAS DE PREVENÇÃO A FRAUDES

Denilton Leal Carvalho

Trabalho apresentado, sob a forma de um artigo e um material instrucional, ao Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas.

Orientador: Professor Doutor Neilton da Silva.

CRUZ DAS ALMAS – BAHIA

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

C331c	<p>Carvalho, Denilton Leal.</p> <p>Comissões de heteroverificação e execução da política de cotas raciais de acesso às Universidades Federais da Bahia: dos desafios às propostas de prevenção a fraudes / Denilton Leal Carvalho. _ Cruz das Almas, BA, 2024. 134f.; il.</p> <p>TCC - Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas, Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Neilton da Silva.</p> <p>1.Ensino superior – Educação. 2.Programas de ação afirmativa – Educação inclusiva. I.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas. II.Título.</p> <p>CDD: 378</p>
-------	---

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO PROFISSIONAL

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E EXECUÇÃO DA
POLÍTICA DE COTAS RACIAIS DE ACESSO ÀS UNIVERSIDADES
FEDERAIS DA BAHIA: DOS DESAFIOS ÀS PROPOSTAS DE
PREVENÇÃO A FRAUDES

Comissão Examinadora da Defesa de Trabalho de Conclusão
de Curso de Denilton Leal Carvalho

Aprovada em: 19 de janeiro de 2024.

Documento assinado digitalmente
 NEILTON DA SILVA
Data: 21/01/2024 16:33:08-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Neilton da Silva
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB
(Orientador)

Documento assinado digitalmente
 LYS MARIA VINHAES DANTAS
Data: 22/01/2024 09:43:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Lys Maria Vinhaes Dantas
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB
(Examinador Interno)

Documento assinado digitalmente
 ANTONIO PEDRO FERREIRA DA SILVA
Data: 31/01/2024 16:55:58-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Antônio Pedro Ferreira da Silva
Procuradoria-Geral Federal - AGU
(Examinador Externo)

DEDICATÓRIA

A toda minha família,
especialmente à minha mãe, Maria Leal, pelo
incentivo e fé, e meu irmão Douri (*in memoriam*),
que abriu os caminhos; à minha esposa, Dija, pelo
apoio e carinho, e à minha filha Mamage, pela
paciência e descontração nos momentos necessários.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que há pouco tempo passei a reconhecê-lo também como Olorum, por absolutamente tudo.

À minha extensa família, nas pessoas da minha mãe, irmãs e irmãos, pelo incentivo e encorajamento através das expectativas e referência. À minha esposa e filha pelo sólido alicerce diário, imprescindível na superação dos diversos obstáculos que o cotidiano nos impõe. Um agradecimento adicional, ainda, à minha esposa pela realização do design gráfico do material instrucional (Manual de Boas Práticas para Comissões de Heteroverificação).

Ao orientador, Prof. Dr. Neilton da Silva, verdadeira bússula nessa longa caminhada, por sua paciência, precisão e por não me permitir pensar em desistir da concretização desse trabalho.

À amiga Roberta, aos amigos Jordean, Robson, Rômulo e Antônio Pedro e às Profa. Ionara, Juliana e Luziane, que foram extremamente solícitas/os e contribuíram sobremaneira para que este trabalho fosse concluído.

À banca examinadora, Prof. Dr. Neilton da Silva; Profa. Dra. Lys Maria Vinhaes Dantas; Procurador Federal Dr. Antônio Pedro Ferreira da Silva, pela imprescindível contribuição na conclusão dessa minha formação.

Às/os professoras/es do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade do Recôncavo da Bahia pelas reflexões e ensinamentos ao longo do curso.

A todas/os colegas de turma pelas trocas de conhecimentos e experiências nas aulas dos componentes curriculares e nas diversas produções coletivas.

A todos os membros atuais e anteriores do COPARC/UFRB, em especial ao colega Leandro, pelo apoio, informações e incentivos na realização da pesquisa.

A todas as pessoas que colaboraram para a realização da pesquisa, especialmente àquelas que se disponibilizam e contribuíram com suas respostas ao questionário aplicado, bem como ao participarem das entrevistas.

[...] Eu sou o sonho dos meus pais
Que eram sonhos dos avós
Que eram sonhos dos meus ancestrais
Vitória é sonho dos olhares
Que nos aguardam nos lares
Crendo que na volta somos mais.
Emicida

COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO E EXECUÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS RACIAIS DE ACESSO ÀS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA BAHIA: DOS DESAFIOS ÀS PROPOSTAS DE PREVENÇÃO A FRAUDES

RESUMO: As comissões de heteroverificação foram instituídas como instrumento de validação da autodeclaração, consistindo num mecanismo de enfrentamento às fraudes praticadas contra o sistema de cotas raciais de acesso ao ensino superior, haja vista que a Lei nº 12.711/2012 havia adotado a autodeclaração como condição única e suficiente à habilitação às vagas reservadas. Com efeito, diante das marcantes distorções econômica e sociorracial da sociedade brasileira, as ações afirmativas apresentam-se como medidas necessárias ao cumprimento do objetivo constitucional de redução das desigualdades e promoção da igualdade material. Em que pese o Supremo Tribunal Federal (STF) tenha reconhecido a legitimidade das comissões de heteroverificação no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/DF, elas ainda suscitam questionamentos judiciais, especialmente, quanto às suas decisões acerca das autodeclarações dos candidatos. Assim, o presente trabalho colima analisar o funcionamento e os desafios das comissões de heteroverificação implementadas nas universidades federais com sedes administrativas no Estado da Bahia (Universidade Federal da Bahia - UFBA, Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB e Universidade Federal do Sul da Bahia - UFSB)¹, a partir das perspectivas dos diversos atores da execução da política, com vistas à proposição de melhorias e a adoção de medidas preventivas a fraudes às cotas raciais de acesso ao ensino superior. A pesquisa teve como *locus* os comitês de heteroverificação da UFBA, UFOB, UFRB e UFSB. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa e, no que concerne aos objetivos, exploratória; quanto ao seu delineamento, adotou-se o estudo de casos múltiplos, tendo como objeto as quatro comissões de heteroverificação. Respeitante à coleta de dados, foram utilizados os procedimentos de análise documental, entrevistas semiestruturadas e questionário semiaberto. Foram realizadas entrevistas com presidentes e ex-presidentes das comissões de heteroverificação das universidades federais acima mencionadas, além de procuradores federais e um juiz federal da Seção Judiciária da Bahia, o que possibilitou depreender as perspectivas dos principais atores na execução e monitoramento da política de cotas raciais acerca do papel e desafios das comissões de heteroverificação. No curso da pesquisa, foi possível, ainda, realizar uma verificação de adequação das normas institucionais das comissões de heteroverificação em relação ao arcabouço normativo da Política de Cotas Raciais; com identificação do processo de criação, as atribuições e a dinâmica de funcionamento das comissões de heteroverificação. Como produto, foram elaborados um artigo científico e um material instrucional (manual de boas práticas para comissões de heteroverificação), elaborado a partir das contribuições dos participantes da pesquisa, com o objetivo de proporcionar uma uniformização procedimental, em relação aos regimentos gerais, sem prejuízo das especificidades e peculiaridades das instituições e de suas localidades, bem como promover uma atuação preventiva de fraudes no âmbito dos comitês de heteroverificação.

Palavras-chave: Ações afirmativas – Reserva de vagas – Comitês de aferição – Ensino superior.

¹ A Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), em que possuem *campi* na Bahia, suas sedes administrativas estão situadas no Estados de Pernambuco e Ceará, respectivamente.

HETEROIDENTIFICATION COMMITTEES AND IMPLEMENTATION OF THE POLICY OF RACIAL QUOTAS FOR ACCESS TO FEDERAL UNIVERSITIES OF BAHIA: FROM CHALLENGES TO FRAUD PREVENTION PROPOSALS

ABSTRACT: The hetero-identification commissions were established as an instrument for validating self-declaration, consisting of a mechanism to combat fraud committed against the system of racial quotas for access to higher education, given that Law No. 12,711/2012 had adopted self-declaration as a condition unique and sufficient to qualify for reserved vacancies. Indeed, given the striking economic and socio-racial distortions in Brazilian society, affirmative actions are presented as necessary measures to fulfill the constitutional objective of reducing inequalities and promoting material equality. Despite the Federal Supreme Court (STF) having recognized the legitimacy of the hetero-identification commissions in the judgment of the Constitutionality Declaratory Action (ADC) n° 41/DF, they still raise judicial questions, especially regarding their decisions regarding the candidates' self-declarations. Thus, the present work aims to analyze the functioning and challenges of hetero-identification commissions implemented in federal universities with administrative headquarters in the State of Bahia (Federal University of Bahia - UFBA, Federal University of Western Bahia - UFOB, Federal University of Recôncavo da Bahia – UFRB and Universidade Federal do Sul da Bahia - UFSB)², from the perspectives of the different actors involved in implementing the policy, with a view to proposing improvements and adopting preventive measures against fraud in racial quotas for access to higher education. The locus of the research was the hetero-identification committees of UFBA, UFOB, UFRB and UFSB. This is research with a qualitative approach and, in terms of objectives, exploratory; As for its design, a multiple case study was adopted, with the four hetero-identification commissions as its object. Regarding data collection, document analysis procedures, semi-structured interviews and a semi-open questionnaire were used. Interviews were carried out with presidents and former presidents of the hetero-identification committees of the aforementioned federal universities, as well as federal prosecutors and a federal judge from the Judiciary Section of Bahia, which made it possible to understand the perspectives of the main actors in the execution and monitoring of the quota policy. racial issues about the role and challenges of hetero-identification commissions. During the research, it was also possible to check the adequacy of the institutional rules of the hetero-identification commissions in relation to the normative framework of the Racial Quotas Policy; with identification of the creation process, the responsibilities and the operating dynamics of the hetero-identification committees. As a product, a scientific article and an instructional material (manual of good practices for hetero-identification committees) were prepared, based on the contributions of research participants, with the aim of providing procedural standardization, in relation to general rules, without prejudice the specificities and peculiarities of institutions and their locations, as well as promoting fraud prevention within the scope of hetero-identification committees.

Keywords: Affirmative actions – Reservation of vacancies – Assessment committees – Higher education.

² The Federal University of Vale do São Francisco (UNIVASF) and the University of International Integration of Afro-Brazilian Lusofonia (UNILAB), which have campuses in Bahia, their administrative headquarters are located in the States of Pernambuco and Ceará, respectively.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
ARTIGO: COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO EM FUNCIONAMENTO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA BAHIA: ANÁLISE DOS MARCOS LEGAIS E AS LIÇÕES DAS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS	17
INTRODUÇÃO.....	18
1 MARCOS HISTÓRICOS E A POLÍTICA DE COTAS NO ENSINO SUPERIOR FEDERAL BRASILEIRO.....	20
2 AÇÕES AFIRMATIVAS NAS UNIVERSIDADES, HETEROVERIFICAÇÃO RACIAL E AS COMISSÕES DE AFERIÇÃO	25
2.1 A SINDICABILIDADE DA AUTODECLARAÇÃO	26
2.2 A NATUREZA COMPLEMENTAR DA HETEROVERIFICAÇÃO.....	28
2.3 AS COMISSÕES DE AFERIÇÃO E O DEVER DE FISCALIZAÇÃO DO ESTADO	29
3 AS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO NA EXECUÇÃO DAS POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BAIANAS	32
3.1 CONCEPÇÕES DOS AGENTES PÚBLICOS SOBRE AS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO E SUA DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO	34
3.2 PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO	40
3.3 FRAUDES E JUDICIALIZAÇÃO DAS COTAS RACIAIS FRENTE ÀS CONCLUSÕES DAS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO.....	42
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	49
MATERIAL INSTRUCIONAL: MANUAL DE BOAS PRÁTICAS PARA COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS	53
1 SUMÁRIO.....	56
2 APRESENTAÇÃO	57
3 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE COTAS RACIAIS.....	58
4 FENÓTIPO E O RACISMO NO BRASIL	60
5 AUTODECLARAÇÃO.....	61
6 HETEROVERIFICAÇÃO	63
7 FUNÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO	65
8 ARCABOUÇO NORMATIVO	66
9 INSTITUIÇÃO DE COMITÊ PERMANENTE DE HETEROVERIFICAÇÃO	68
10 INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO DE AUTODECLARAÇÃO	72
11 INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO RECURSAL.....	75
12 INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE AVERIGUAÇÃO.....	77
13 FORMAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES	79
14 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES.....	80
15 IMPEDIMENTO E SUSPEIÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES.....	81
16 SECRETARIA ADMINISTRATIVA E RECURSOS HUMANOS	82
17 PROCEDIMENTO DE HETEROVERIFICAÇÃO	83
17.1 PRINCÍPIOS	83
17.2 CRITÉRIOS METODOLÓGICOS.....	84
17.3 MODALIDADES DAS BANCAS	85
17.4 ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO, INFRAESTRUTURA, RECURSOS MATERIAIS	85
17.5 ACOLHIMENTO/RECEPÇÃO HUMANIZADA	86
17.6 IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS CANDIDATAS	87

17.7	FORMULÁRIO DE AUTODECLARAÇÃO.....	87
17.8	REGISTROS DE FILMAGENS E FOTOGRÁFICOS	88
17.9	CRITÉRIO DE AFERIÇÃO E MOMENTO DA HETEROVERIFICAÇÃO.....	89
17.10	TERMO DE SIGILO.....	91
17.11	PARECERES MOTIVADOS DAS COMISSÕES.....	91
17.12	RECURSOS	93
17.13	AValiação E MONITORAMENTO DO PROCEDIMENTO	95
17.14	DO PROCEDIMENTO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA	96
	PARA SABER MAIS	99
	REFERÊNCIAS	100
	SOBRE OS AUTORES	102
	GLOSSÁRIO	103
	CONCLUSÕES	104
	REFERÊNCIAS	107
	APÊNDICE I: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	111
	APÊNDICE II: Roteiro de entrevista	115
	APÊNDICE III: Questionário eletrônico.....	117

APRESENTAÇÃO

Como é cediço, uma das características negativas da sociedade brasileira é o seu elevado grau de desigualdade socioeconômica e racial. Em que pese essa realidade irrefutável, o princípio da isonomia constitui um dos pilares centrais da ordem constitucional brasileira, cabendo salientar que a igualdade insculpida no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), artigo este que inaugura o Título do Direitos Fundamentais, não se restringe ao seu aspecto formal; ao revés, trata-se de um comando constitucional de igualdade material, ou seja, de tratamento desigual aos desiguais, na medida em que se desiguam, de modo a equilibrar a relação entre eles.

Acrescente-se que dentre os Direitos Sociais constitucionalmente previstos, insere-se o direito à educação. Duarte (2007) assinala que é dever do Estado fornecer a todos os serviços educacionais através da implementação de políticas públicas. Com esteio nesses princípios constitucionais, foi publicada, em 29 de agosto de 2012, a Lei nº 12.711, mais conhecida como a Lei de Cotas, atualizada pela Lei nº 14.723/2023, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

Com mais de dez anos de vigência, a Lei de Cotas foi – e tem sido – alvo de diversos ataques, desde violações e burlas aos seus requisitos, mediante a prática de fraudes, até questionamentos em ações judiciais, mesmo após decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em favor da sua constitucionalidade. Insta consignar que a maioria das fraudes ao sistema de cotas raciais está relacionada à autodeclaração, que por um longo período foi considerada critério único e absoluto à habilitação no sistema de cotas. Como forma de mitigar as fraudes no processo de reserva de vagas, foram criadas as comissões de heteroverificação, como instrumento de aferição da autodeclaração racial.

Ocorre que, malgrado o STF já tenha reconhecido a legalidade das bancas de heteroverificação, estas continuam a enfrentar diversos desafios, desde regulamentares, em razão da ausência de legislação específica a respeito, até anulações judiciais de suas decisões nos processos de aferição de autodeclaração étnica, o que contribui, sobremaneira, para o enfraquecimento da política pública de cotas de acesso ao ensino superior.

Nesse sentido, Felipe (2022, p. 101) conclui que “o tempo demonstrou que devido aos inúmeros casos de fraudes cometidos pelos sujeitos da branquitude, a autodeclaração não foi suficiente para garantir que os direitos destinados aos/às pretos/as e pardos/as sejam respeitados.”

Com efeito, as fraudes perpetradas por candidatos não negros (pretos ou pardos) nos processos seletivos de ingresso nas Universidades Federais, evidenciam a imprescindibilidade da

implementação de um controle social dessa política pública, haja vista que autodeclaração deve ser vista como uma condição necessária à habilitação do indivíduo à reserva de vaga, contudo não deve ser reputada uma condição única e suficiente. Daí emerge a importância das bancas de heteroverificação como instrumento imprescindível na implementação efetiva da política de cotas raciais no ensino superior.

Assim, pode-se inferir que o presente trabalho se vincula à Linha de Pesquisa 1 – Gestão de Políticas Sociais e Educaionais do Programa de Pós-graduação em Gestão de Políticas Públicas, com enquadramento no Projeto Estruturante de Gestão e Avaliação de Políticas Educacionais, haja vista que tem por escopo a análise da gestão de uma política educativa estribada numa ação afirmativa, com o fito de contribuir para aperfeiçoamento na execução da política com a concessão de informações colhidas ao longo da pesquisa, bem como com proposições de aperfeiçoamento na execução e defesa da política de cotas raciais de acesso ao ensino superior.

A propósito, em se tratando de uma abordagem de política pública afirmativa, revela-se oportuno destacar que a Constituição da República conferiu à Advocacia-Geral da União (AGU) uma missão peculiar: promover a defesa judicial e extrajudicial da União e prestar a consultoria e o assessoramento jurídico ao Poder Executivo federal (artigo 131 da CRFB/88).

Nessa senda, como membro da AGU, é inerente às atribuições do pesquisador a defesa irrestrita e diuturna das políticas públicas, nas mais variadas vertentes, seja no âmbito da seguridade social, seja na seara das ações afirmativas (v.g. as cotas raciais), proteção dos idosos e pessoas com deficiência etc.

Com efeito, sua experiência profissional tem mostrado que os membros da AGU estão a defender, a todo tempo, sobretudo no âmbito judicial, as políticas públicas implementadas pelo Estado, mas atacada por algum setor da sociedade. Podem ser citados como exemplos a defesa da constitucionalidade da lei que garante o passe livre para idosos e para pessoas com deficiência; a defesa da constitucionalidade da lei de cotas nas universidades e nos concursos públicos; a constitucionalidade da legislação que garante à criança seu direito à educação no ambiente escolar; a defesa do Programa Mais Médicos etc.

Como membro da AGU, investido no cargo de Procurador Federal, com exercício na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), o pesquisador tem enfrentado diversas demandas judiciais que buscam, de alguma forma, afastar a política de cotas de acesso ao ensino superior, muitas delas questionando a legalidade/legitimidade da comissão de heteroverificação ou os critérios adotados em suas decisões.

Diante deste contexto, questionou-se, na presente pesquisa, como as comissões de heteroverificação das universidades federais da Bahia analisam as atribuições, limites e principais

desafios vivenciados no seu mister de assegurar a efetiva implementação da Política Pública de cotas raciais de acesso ao ensino superior. Desta forma, o presente Trabalho de Conclusão de Curso colimou analisar o funcionamento e os desafios das comissões de heteroverificação implementadas nas universidades federais com sedes administrativas no Estado da Bahia (Universidade Federal da Bahia - UFBA, Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB e Universidade Federal do Sul da Bahia - UFSB), a partir das perspectivas dos diversos atores da execução da política, com vistas à proposição de melhorias e a adoção de medidas preventivas a fraudes às cotas raciais de acesso ao ensino superior.

A partir objetivo geral acima expendido, desdobraram-se os seguintes objetivos específicos: contrastar as normas nacionais e institucionais que regem a Política de Cotas Raciais das universidades federais, visando à aferição da adequação das comissões de heteroverificação ao arcabouço normativo; caracterizar o processo de criação, as atribuições e a dinâmica de funcionamento das comissões de heteroverificação; depreender as perspectivas dos principais atores na execução e monitoramento da política de cotas raciais acerca do papel e desafios das comissões de heteroverificação; levantar os dados referentes às ações judiciais ajuizadas contra atos dos Comitês de Heteroverificação das Universidades Federais da Bahia; e desenvolver um material instrucional de boas práticas de atuação das comissões de heteroverificação.

A investigação se desenvolveu por meio da pesquisa intitulada “Comissões de Heteroverificação e execução da política de cotas raciais de acesso às Universidades Federais da Bahia: dos desafios às propostas de prevenção a fraudes.”, apreciada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRB, tendo o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 70479222.7.0000.0056, e resultou em um artigo científico intitulado “Comissões de heteroverificação em funcionamento nas Universidades Federais da Bahia: análise dos marcos legais e as lições das práticas institucionais” e um material instrucional, consistente no “Manual de Boas Práticas para Comissões de Heteroverificação”.

Na elaboração do artigo científico realizou-se uma investigação acerca da contextualização histórica da política de cotas raciais de acesso ao ensino superior e a relevância das comissões de heteroverificação no processo de implementação da aludida política, procedendo à sistematização das normas e decisões judiciais relevantes que legitimaram a criação dessas comissões, bem como uma análise reflexiva acerca das teses doutrinárias que as fundamentam.

Foi possível, ainda, identificar, pragmaticamente, os principais desafios enfrentados pelos comitês de heteroverificação no processo de aferição das autodeclarações e as possíveis soluções e estratégias político-jurídicas para superação dos óbices constatados, a partir das

perspectivas dos principais atores da implementação da política de cotas raciais, bem como da análise dos fundamentos das decisões judiciais contrárias às conclusões das comissões de heteroverificação.

Constatou-se, também, que a ausência de normas gerais tem sido identificada como um dos principais, mas longe de ser o único, desafios enfrentados pelas comissões no processo de aferição das autodeclarações, porquanto a ausência de padronização e a divergência de procedimentos e/ou critérios adotados ensejam diversos questionamentos e decisões judiciais contrárias à atuação das bancas.

Assim, diante da inexistência de legislação específica, quanto às normas gerais, acerca das bancas de heteroverificação, fora elaborado um material instrucional (Manual de Boas Práticas para Comissões de Heteroverificação), com o objetivo auxiliar na construção de uma uniformidade procedimental das comissões, na busca de uma melhor atuação das comissões, a fim de evitar a prática de fraudes, sem inviabilizar, contudo, a utilização de regras, procedimentos e critérios que devam atender às especificidades de cada realidade vivenciadas no ambiente social das universidades e de seus comitês de heteroverificação.

A partir do método dialético, desenvolveu-se uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa do problema e estudo de casos múltiplos. No tocante à coleta de dados, além da revisão bibliográfica e análise documental, procedeu-se à realização de entrevistas semiestruturadas e aplicação de questionário semiaberto.

Respeitante à coleta de dados, foram utilizados os procedimentos de revisão bibliográfica, com o objetivo de proceder à contextualização do problema e estruturar a fundamentação teórica com base em estudos anteriores; análise de documentos institucionais, sobretudo a legislação instrumental, tais como a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas no Ensino Superior), o Decreto de nº 7.824/2012, que regulamenta da Lei de Cotas, a Lei nº 12.990/2014 (Lei de Cotas no Serviço Público), a Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, as resoluções das Universidades sobre o tema, as principais decisões do STF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF e Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF), a Resolução do Conselho Universitário da UFRB nº 003, de 11 de junho de 2018; a Resolução nº 26/2019 que dispõe sobre a criação do Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas (CAPC) da UFSB; a Portaria nº 169/2019 que disciplina a Criação da Comissão Permanente de Heteroidentificação, complementar à Autodeclaração de pessoas negras para os processos seletivos da UFBA (CPHA/UFBA) e a Resolução CEAA/CONSUNI/UFOB nº 15/2022.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com a presidente do Comitê de

Acompanhamento de Políticas Afirmativas e Acesso à Reserva de Cotas (COPARC/UFRB); presidente da Comissão Permanente de Heteroidentificação Complementar à Autodeclaração (CPHA/UFBA) e ex-presidente da Comissão Ampliada de Heteroidentificação da UFOB, além de procuradores federais que atuam na consultoria e assessoramento das Procuradorias Federais junto às Universidades Federais da Bahia e um juiz federal da Seção Judiciária da Bahia. Além disso, foi aplicado um questionário semiaberto respondido pelas pessoas integrantes das comissões de heteroverificação das quatro Universidades Federais da Bahia.

Acredita-se que com o presente trabalho será possível promover contribuições nas dimensões social, legal, científica e profissional. Notoriamente, os resultados dessa investigação acerca das comissões de heteroverificação agregará conhecimento na busca do aperfeiçoamento da política pública de cotas raciais de acesso ao ensino superior, sobretudo porquanto o cerne da pesquisa foi identificar os desafios enfrentados pelas comissões e os correlatos instrumentos para superá-los, de modo a viabilizar e assegurar a efetiva implementação da política de cotas. Portanto, buscou-se uma contribuição direta e pragmática para aprimoramento dos trabalhos dos comitês de heteroverificação, qual seja, o “Manual de Boas Práticas para as Comissões de Heteroverificação” como uma proposta de uniformização procedimental, respeitada as especificidades das instituições, de modo a facilitar a implementação, ou auxiliar eventuais reformulações, das comissões de heteroverificação, bem como conferir maior segurança jurídica aos procedimentos por elas realizados.

Além disso, a pesquisa contribui significativamente no âmbito profissional do pesquisador, haja vista que, no exercício das atribuições como membro da Advocacia-Geral da União (Procurador Federal), acredita-se que os resultados da pesquisa viabilizam uma melhor fundamentação atos jurídicos no exercício do controle de legalidade interno e preventivo, mormente na defesa judicial das decisões das comissões nos processos de aferição das autodeclarações.

ARTIGO

COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO EM FUNCIONAMENTO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA BAHIA: ANÁLISE DOS MARCOS LEGAIS E AS LIÇÕES DAS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS

HETEROIDENTIFICATION COMMITTEES IN OPERATION AT FEDERAL UNIVERSITIES IN BAHIA: ANALYSIS OF LEGAL FRAMEWORKS AND LESSONS FROM INSTITUTIONAL PRACTICES

RESUMO: Dentre as diversas ações afirmativas, as cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e para provimento de cargos em concursos públicos são, talvez, as medidas que mais suscitam debates sociopolíticos e embates jurídicos. O fato de a autodeclaração racial ter sido utilizada, inicialmente, como único critério legalmente previsto para ocupação das vagas reservadas à população negra deu azo à prática de fraudes ao sistema de cotas, razão pela qual foram instituídas as comissões de heteroverificação. Nessa senda, objetivou-se, no presente estudo, investigar, a partir da análise das suas atribuições e limites, quais desafios as comissões de heteroverificação precisam suplantar para prevenir a prática de fraudes e promover a implementação efetiva da Política Pública de cotas raciais de acesso às Universidades Federais. Com o método dialético, desenvolveu-se uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa do problema e estudo de casos múltiplos. Quanto à coleta de dados, procedeu-se à realização de entrevistas semiestruturadas e aplicação de questionário semiaberto. Como principais desafios, constatou-se a necessidade de capacitação contínua das pessoas que integram os comitês e comissões de heteroverificação; a falta de motivação dos servidores na participação das comissões; as tentativas fraudes e anulações das decisões das comissões por sentenças judiciais. Conclui-se, a partir da análise desses principais desafios, pela importância de uma uniformização procedimental das comissões, com orientações quanto à qualificação mínima e capacitação contínua dos membros; a necessidade de implementação de medidas de fomento à participação dos servidores e de enfrentamento às fraudes; e consolidação das decisões administrativas das comissões.

Palavras-Chaves: Ações afirmativas – Cotas Raciais – Comitês de aferição – Ensino superior.

ABSTRACT: Among the various affirmative actions, racial quotas in selection processes for entry into higher education and for filling positions in public examinations are, perhaps, the measures that most arouse sociopolitical debates and legal clashes. The fact that racial self-declaration was initially used as the only legally established criterion for occupying vacancies reserved for the black population gave rise to the practice of fraud in the quota system, which is why heteroverification commissions were established. Along these lines, the aim of this study was to investigate, based on the analysis of their attributions and limits, what challenges heteroverification commissions need to overcome to prevent the practice of fraud and promote the effective implementation of the Public Policy of racial access quotas. to Federal Universities. Using the dialectical method, exploratory research was developed, with a qualitative approach to the problem and multiple case studies. Regarding data collection, semi-structured interviews were carried out and a semi-open questionnaire was applied. The main challenges were the need for continuous training of people who are part of heteroverification committees and commissions; the lack of motivation of employees in participating in committees; attempted fraud and annulment of commission decisions by court rulings. It is concluded, from the analysis of these main challenges, the importance of procedural standardization of the commissions, with guidelines regarding the minimum qualification and continuous training of members; the need to implement measures to encourage employee

participation and combat fraud; and consolidation of the committees' administrative decisions.

Keywords: Affirmative actions – Racial quotas – Assessment committees – Higher education.

INTRODUÇÃO

A desigualdade socioeconômica é uma característica marcante da sociedade brasileira. Consoante se infere do relatório *The World Inequality Report 2022*, no Brasil, 1% dos mais ricos detêm 50% de toda a riqueza do país, ao passo em que metade da população mais pobre concentra apenas 1% da riqueza nacional. Esses dados colocam o Brasil na segunda posição dentre os países mais desiguais da América Latina, atrás apenas do Chile, e como o 11º no *ranking* mundial.

Destaque-se que essa discrepância socioeconômica, não por acaso, tem uma nefasta predileção pela população negra (pretos e pardos). De acordo com o Estudo de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2021, dentre os 10% mais pobres, 74,1% são negros. No Nordeste, região com a maior população negra do país, esse percentual se eleva para 78,5%.

Essa desigualdade é reproduzida também na realidade do ensino superior brasileiro. De acordo com o estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre ação afirmativa e população negra na educação superior, publicado em 2020, apenas 18% dos jovens negros (pretos e pardos), na faixa etária entre 18 e 24 anos, cursavam uma universidade; ao passo em que entre os jovens brancos, na mesma faixa etária, o percentual era de 36%, ou seja, o dobro, em que pese os negros correspondam a, aproximadamente, 56% da população do país, conforme Censo Demográfico de 2022 realizado pelo IBGE.

Com efeito, a população negra ainda é pouco representada nas instituições de nível superior, em que pese os resultados obtidos com as ações afirmativas raciais implementadas nas universidades públicas no processo de multirracismo universitário. Sem dúvidas, a educação superior constitui um dos principais espaços de poder capaz de viabilizar a mobilidade social do indivíduo através da educação formal e acesso ao mercado de trabalho (Vaz, 2018).

Colimando mudar a realidade desse cenário, foi publicada, em 29 de agosto de 2012, a Lei nº 12.711 (Lei de Cotas), atualizada pela Lei nº 14.723/2023, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Em mais de dez anos de vigência, a Lei de Cotas foi – e tem sido – alvo de diversos ataques, desde violações e burlas aos seus requisitos, mediante a prática de fraudes, até questionamentos em ações judiciais, mesmo após decisão do STF em favor da sua constitucionalidade.

Insta consignar que a maioria das fraudes está relacionada à autodeclaração, que por um longo período foi considerada condição única e suficiente à habilitação no sistema de cotas. Como forma de mitigar as fraudes no processo de reserva de vagas, foram criadas as comissões de heteroverificação, como instrumento de aferição da autodeclaração racial.

Embora o STF tenha consolidado seu entendimento jurisprudencial a favor da legitimidade das comissões de heteroverificação, estas ainda encontram diversos obstáculos, de ordem administrativa e judicial, na execução das suas funções, desde questões normativas, em decorrência da inexistência de legislação específica a respeito, até anulações judiciais de suas decisões nos processos de aferição de autodeclaração racial, o que pode acarretar uma fragilização da política pública de cotas de acesso ao ensino superior diante das fraudes perpetradas.

Assim, o presente artigo busca, sem a pretensão de esgotar o tema, analisar as atribuições, os limites e os desafios das comissões de heteroverificação para uma implementação efetiva da Política Pública de Cotas Raciais e a prevenção de fraudes ao sistema de reserva de vagas para acesso às universidades federais.

Para atender aos propósitos deste estudo, revelou-se oportuno o contraste das normas nacionais e institucionais que regem a Política de Cotas Raciais das universidades federais, aferindo-se a adequação das comissões de heteroverificação ao arcabouço normativo; fez-se necessário o registro do processo de criação, a identificação das atribuições e a caracterização da dinâmica de funcionamento das comissões de heteroverificação; bem como o levantamento e análise dos dados referentes às ações judiciais ajuizadas contra atos dos Comitês de Heteroverificação das universidades federais da Bahia.

No tocante à metodologia adotada, o estudo das comissões de heteroverificação tem como lastro discussões históricas, sociológicas, políticas e jurídicas, principalmente acerca de temas como o racismo e as ações afirmativas, cujas concepções variam de acordo com a posição social dos atores de todo o processo. Logo, em face da necessidade de se investigar o problema em tela sob diversos aspectos, suas relações e conexões, revelou-se mais adequada a utilização do método dialético. Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, haja vista que tem o fito de produzir conhecimentos de ordem pragmática, no âmbito das comissões de heteroverificação de acesso ao ensino superior, na implementação da Política Pública de Cotas Raciais. Quanto aos objetivos, enquadra-se como uma pesquisa exploratória, porquanto tem como principal objetivo aprimorar ideias, estabelecendo-se familiaridade com o problema, com vistas à construção de hipóteses (Gil, 2002) acerca das atribuições, limites e desafios das comissões de heteroverificação. No que concerne ao procedimento técnico, fora

adotado o estudo de casos múltiplos, visto que se buscou a coleta e análise de informações, a fim de se realizar estudos acerca de diversos aspectos (Prodanov; Freitas, 2013) das comissões de heteroverificação das quatro universidades federais da Bahia.

Por fim, respeitante à coleta de dados, além da revisão bibliográfica e da análise de documentos institucionais, procedeu-se à realização de entrevistas semiestruturadas nas quais observou-se um roteiro preestabelecido, mas com possibilidade de elaboração de outras perguntas visando uma investigação mais aprofundada de acordo com as especificidades das respostas de cada um dos entrevistados, sobretudo porquanto as pessoas a serem entrevistadas ocupam posições distintas no processo de implementação da política de cotas. As entrevistas foram realizadas com 02 (duas) presidentes e 01 (uma) ex-presidente das comissões de heteroverificação das universidades; 03 (três) Procuradores Federais responsáveis pela consultoria e assessoramento jurídico das universidades federais da Bahia; e um juiz federal com competência jurisdicional na Seção Judiciária da Bahia. Foram utilizados como critérios para escolha dos entrevistados a expertise no tema, o tempo de experiência no cargo e/o número de casos em que atuou etc. Fora aplicado, ainda, questionário semiaberto enviado para todos os membros das comissões de heteroverificação das quatro universidades federais objeto do estudo, aproximadamente 60 pessoas, mas respondido por apenas 16 (dezesesseis) integrantes.

A investigação acerca das comissões de heteroverificação visa agregar conhecimento para fins de aprimoramento da política pública de cotas raciais de acesso ao ensino superior, sobretudo porquanto a ideia central da presente pesquisa tem o fito de identificar os desafios enfrentados pelas comissões e os correlatos instrumentos para superá-los, de modo a viabilizar e assegurar a efetiva implementação da política de cotas. Portanto, busca-se uma contribuição direta e efetiva para os trabalhos dos comitês de heteroverificação.

Ademais, a pesquisa busca contribuir na qualificação da atuação da Advocacia-Geral da União, no âmbito da Procuradoria-Geral Federal e Procuradoria-Geral da União, uma vez que os resultados permitem viabilizar uma melhor análise e fundamentação atos jurídicos no exercício do controle de legalidade interno e preventivo, seja na consultoria e assessoramento para implementação ou aperfeiçoamento da Política Pública de Ações Afirmativas, seja na defesa judicial das decisões das comissões nos processos de aferição das autodeclarações.

1. MARCOS HISTÓRICOS E A POLÍTICA DE COTAS NO ENSINO SUPERIOR FEDERAL BRASILEIRO

A distorção socioeconômica e, sobretudo, racial colide frontalmente com o princípio

constitucional da isonomia, previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, segundo o qual “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, [...]”.

Historicamente, com o triunfo das Revoluções Burguesas restou consolidado o entendimento de que todos os cidadãos estão no mesmo patamar, merecendo do Estado o mesmo tratamento legal. Com o apogeu do Estado Social, notadamente no segundo pós-guerra (entre os anos 1945 e 1975), os direitos que limitavam o antigo poder absoluto do Estado passaram a compreender também direitos a prestações positivas por parte do Administração Pública (direitos sociais e econômicos). Assim, a igualdade que anteriormente possuía um conteúdo estritamente formal – com o fito de abolir privilégios ou regalias de classe dominante, tendo em vista o tratamento isonômico entre todos – ganha uma perspectiva material, colimando a satisfação de necessidades de justiça social. Passa-se, então, a exigir do Estado uma atuação positiva para fins de mitigação das desigualdades.

Fernandes (2011, p. 598) destaca que:

a preocupação do constitucionalismo contemporâneo no que toca o princípio da igualdade tem sido de diferenciar discriminação (ou discriminação arbitrária e absurda) e diferenciação (que para alguns poderia ser intitulada de discriminação adequada e razoável). Enquanto as diferenciações (ou discriminações lícitas, não absurdas) se mostram como mecanismos necessários a uma proteção das minorias, excluídas da condição de participação na tomada de decisões institucionais (igualdade procedimental), as discriminações (ilícitas) são elementos arbitrários e, por isso mesmo, lesivos à própria igualdade.

Dessa forma, pode-se afirmar que “A discriminação ocorre quando somos tratados iguais em situações diferentes e como diferentes em situações iguais” (Piovesan, 2007, p. 39). Logo, na busca pelo cumprimento do princípio da isonomia se faz necessária a associação de medidas proibitivas de escopo antidiscriminatório com políticas reparatórias que busquem catalisar o alcance da efetiva implementação da igualdade material.

Nesse sentido, Santos (2009, p. 54) apresenta a concepção de ações afirmativas como “medidas especiais e temporárias que buscam compensar um passado discriminatório, ao passo em que objetivam acelerar o processo de igualdade com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis como as minorias étnicas e raciais.”

Em sede legal, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 65.810 de 08 de dezembro de 1968, traz, em seu artigo 2º, item 2, a essência das ações afirmativas, em que pese não as nominar com tal, *in verbis*:

Os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a êstes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais.

Essas medidas não deverão, em caso algum, ter a finalidade de manter direitos desiguais ou distintos para os diversos grupos raciais, depois de alcançados os objetivos em razão dos quais foram tomadas.

Faz-se necessário ressaltar, no entanto, que para uma compreensão mais precisa das ações afirmativas é imprescindível uma concepção multidisciplinar, analisadas a partir dos prismas jurídicos, sociológicos, políticos e educacionais, conforme previsto na Convenção da ONU supracitada. Busca-se, com isso, transcender a concepção de uma medida “meramente descritiva, estática e formal do elemento jurídico e, por isso, não isola ou disseca o direito do contexto político-institucional em que opera” (Bucci; Coutinho, 2017, p. 4).

A perspectiva multidisciplinar das ações afirmativas, tem por escopo a sua efetiva implementação, visando dar concretude à igualdade material por meio de concessão de prerrogativas para determinados grupos sociais, cujos benefícios devem promover uma modificação do real cenário social, até então marcado pela discriminação, preconceito e exclusão dos negros, por exemplo. “A finalidade das ações afirmativas étnico-raciais de acordo com as esferas educacionais, sociológicas, jurídicas e política é concretizar a igualdade material entre pretos e brancos por intermédio da destinação de reservas de vagas no ensino superior.” (Pedrosa, 2021, p. 83).

Como é cediço, as políticas públicas, sob a concepção ampla de Estado, constituem ferramentas decorrentes da força cogente estatal ou dos anseios e protestos das classes sociais oprimidas. Constata-se, assim, que as ações afirmativas educacionais decorrem do descontentamento dos movimentos sociais ante o tratamento discriminatório para com os negros, alijados do sistema de ensino superior principalmente, alçadas, posteriormente, à categoria de Políticas Públicas.

Registre-se que, no âmbito da educação, as demais políticas públicas, antes das ações afirmativas, nunca se revelaram efetivamente aptas a promover a inserção da população negra no sistema de ensino superior, tampouco consistiam medidas antidiscriminatórias no enfrentamento das práticas racistas, resguardando-se sob a égide do mito da democracia racial.

As ações afirmativas são, portanto, uma das espécies de políticas públicas como mecanismos redistributivos que possibilitam a correção das distorções socioeconômicas alicerçadas numa cultura escravocrata. Assim, pode-se afirmar que as ações afirmativas são espécies de Políticas Públicas, *in casu* educacional, porquanto resultam tanto de ações estatais,

quanto das inquietações dos movimentos sociais, mormente os Movimentos Negros Brasileiros, que desempenharam papel crucial na busca pela inclusão dos pretos e pardos no ensino superior e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, embora ainda em percentual distante de uma igualdade material de oportunidades.

Em suma, a cotas raciais “são políticas públicas afirmativas que asseguram a inserção no ensino superior da classe preta que por vários séculos foi excluída em virtude de sua cor, proporcionando mediante as reservas de vagas a inclusão daqueles que foram e são excluídos.” (Pedrosa, 2021, p. 91).

Com efeito, alicerçada numa estrutura social escravocrata oficialmente por, pelo menos, 388 anos, a sociedade brasileira convive com as mazelas desse regime até os dias atuais, principalmente sob a forma de exclusão socioeconômica, com fortes reflexos na educação, cujo acesso por muito tempo foi juridicamente vedado às pessoas escravizadas.

A Constituição de 1824, a primeira do Brasil, em seu art. 179, inciso XXXII, garantia a todos os cidadãos a instrução primária e gratuita, mas excluía os escravizados do conceito de cidadão. Nessa linha, diversas legislações das Províncias (atuais Estados) vedavam o acesso dos indivíduos escravizados à educação. Barros (2016, p. 595) cita o exemplo da Província do Rio Grande do Norte, que, em 1836,

aprovou os Estatutos para as Primeiras Letras da Província. Ao tratar das matrículas, determinava: Os Professores **não admitirão em suas aulas alunos, que não sejam livres**; as Professoras podem receber escravas; para o fim tão somente de **lhes ensinar as prendas domésticas**, não as compreendendo, todavia, na matrícula, de que trata o artigo 16, sob pena de perda do ordenado correspondente a um mês. (grifos do autor)

Inegavelmente, esse alijamento educacional produz efeitos deletérios até momento atual. De acordo com Artes e Ricoldi (2015, p. 4), a população negra que cursava o nível superior em 1988, ano de promulgação da Constituição Cidadã, era de apenas 3,6%, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1988 a 2008.

Registre-se, contudo, que mesmo com todo esse processo de exclusão, a educação sempre foi considerada como o principal instrumento para emancipação dos negros e a inclusão social destes. Santos e Stevam (2016) ressaltam que “os negros sempre destacaram o acesso à educação como uma importante estratégia de mediação visando à inserção social e a luta por cidadania.”

Nessa perspectiva, o Movimento Social Negro (MSN) desempenhou um papel relevante para o início do processo de idealização e implementação de políticas públicas de ações afirmativas étnico-raciais, quando, durante a Marcha Zumbi 300 anos contra o racismo,

realizada em 1995, reivindicou formalmente junto ao Estado a adoção dessas ações afirmativas.

Em 2001, o Brasil se fez presente na 3ª Conferência Internacional contra o Racismo, a Discriminação, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, evento realizado em Durban, na África do Sul, com a participação de mais de 170 países e 450 Organizações Não Governamentais (Lisboa, 2007), do qual resultou uma Declaração e Programa de Ações, por meio dos quais os países participantes, incluindo o Brasil, se comprometeram à implementação de ações afirmativas de combate às práticas racistas, mormente no âmbito da educação (Crosara, 2017). Com isso, criou-se um dever legislativo para o Brasil de adoção de mecanismos de inclusão social, na área educacional, de parcela da população que se encontrava alijada por questões étnico-raciais.

Contudo, as primeiras medidas efetivas de inclusão étnico-racial no âmbito do ensino superior somente foram adotadas a partir do ano de 2002 pela Universidade Estadual da Bahia (UNEB), em 2003 pelas Universidades Estaduais do Rio de Janeiro (UERJ) e do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) e pela Universidade de Brasília (UNB), dentre as universidades federais, em 2004. Note-se que essas medidas não decorreram da observância, pelo Brasil, do compromisso de implementação legal das ações afirmativas, mas sim em razão do exercício do princípio da autonomia universitária.

Constata-se, assim, que no tocante ao cumprimento do compromisso legislativo de implementação de políticas afirmativas raciais, o Brasil quedou-se inerte ainda por muitos anos.

No período que antecedeu a Lei n. 12.711/2012 (Lei de Cotas), as ações afirmativas foram implementadas sem um padrão de uniformidade entre as instituições de ensino, através de deliberações dos Conselhos Universitários com fundamentos na autonomia universitária, prevista no art. 207 da CRFB/88, bem como por meio da promulgação de Leis Estaduais, a exemplo da Lei n. 3.708/2001 do Estado do Rio de Janeiro. O pioneirismo da UNEB, UERJ e UENF na esfera estadual, e da UNB, no âmbito federal, fomentou outras instituições de ensino à implementação das ações afirmativas étnico-raciais. Daflon, Feres Júnior e Campos (2013, p. 308) destacam que “Só em 2008, 42 universidades aderiram ao plano já no primeiro semestre e outras 11 no segundo semestre.” Desta forma, tratou-se de um período caracterizado pela ausência de regulamentação normativa, pela diversidade de metodologias e critérios para a implementação das reservas de vagas para negros.

Nesse primeiro momento, a maioria das instituições de ensino superior optou por adotar a autodeclaração como principal critério de acesso à reserva de vagas, em consagração ao direito individual da autoidentificação. De acordo com Daflon, Feres Júnior e Campos (2013, p. 311), até 2012, “80% das instituições adotam apenas o procedimento de autodeclaração, o

que significa que basta o candidato declarar que quer concorrer pelas ações afirmativas raciais no momento da inscrição para ser contemplado pelas cotas.” Ou seja, até 2012, apenas 06 (seis) instituições adotavam critérios de heteroverificação, quais sejam, a Universidade de Brasília (UNB), a Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), a Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS).

Calha destacar o episódio, em 2007, que ficou conhecido como o “caso dos gêmeos da UNB”³, que se tornou paradigmático por se tratar de uma análise pela comissão de heteroverificação de dois irmãos gêmeos univitelinos, cujas conclusões da mesma banca foram distintas. Um deles foi identificado como negro e o outro não. Apenas um deles teve direito ao acesso à reserva de vagas. O caso teve grande repercussão midiática, dando azo a fortes críticas ao sistema de cotas raciais e, sobretudo, às comissões de heteroverificação.

Nessa senda, em 2009, o Partido dos Democratas (DEM) ajuizou, perante o STF, uma ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF nº 186), com o objetivo de obter o reconhecimento de inconstitucionalidade do sistema de cotas raciais no ensino superior, sob o fundamento de que havia se constituído um verdadeiro “Tribunal Racial”, legitimando um “racismo estatal”. Entretanto, em 2012, o STF julgou improcedente a ADPF nº 186, declarando a constitucionalidade das ações afirmativas étnico-raciais e do sistema de cotas de acesso ao ensino superior, com esteio na autonomia universitária.

Com supedâneo no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e na esteira do reconhecimento pelo STF da constitucionalidade das ações afirmativas, em 29 de agosto de 2012, foi promulgada a Lei nº 12.711, conhecida como a Lei de Cotas, que normatiza o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, estabelecendo a reserva de vagas com base em critérios étnico-raciais e econômicos.

2. AÇÕES AFIRMATIVAS NAS UNIVERSIDADES, HETEROVERIFICAÇÃO RACIAL E AS COMISSÕES DE AFERIÇÃO

Conforme exposto acima, as ações afirmativas constituem medidas excepcionais compensatórias, de caráter temporário, em face de um passado discriminatório, com o objetivo de promover uma igualdade material para grupos vulneráveis como as minorias étnicas e raciais

³ Jornal Folha de São Paulo, sexta-feira, 08 de junho de 2007. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff0806200718.htm>

(Santos, 2009). Acerca dos objetivos das medidas afirmativas, Piovesan (2005, p. 49) destaca que, “como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: que é assegurar a diversidade e a pluralidade social.”

Ao dar concretude às ações afirmativas raciais no âmbito da educação, a Lei de Cotas estabelece critérios econômicos e étnico-raciais para a reserva de vagas. Assim, as instituições federais de ensino superior devem reservar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das vagas dos cursos de graduação, por turno, para os estudantes que tenham cursado todo o ensino médio em escolas públicas. Ademais, é estabelecida uma reserva de 50% (cinquenta por cento) dessas vagas para os candidatos cujas famílias possuam renda per capita de até um salário mínimo.

Não basta a observância desse critério socioeconômico, no entanto. É preciso ser autodeclarado preto, pardo, indígena, quilombola ou pessoa com deficiência. A distribuição das vagas deve observar a respectiva proporção de pretos, pardos, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, conforme resultado do último censo realizado pelo IBGE. Em não havendo preenchimento de todas as vagas por candidatos negros (pretos e pardos), indígenas, quilombolas ou pessoas com deficiência, as vagas remanescentes devem ser destinadas, primeiramente, a autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas ou a pessoas com deficiência e, posteriormente, aos demais estudantes que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas.

2.1 A SINDICABILIDADE DA AUTODECLARAÇÃO

Mas, afinal, quem são os titulares do direito à reserva de vagas estabelecida na Lei de Cotas?

Infere-se, facilmente, da simples leitura do art. 3º da Lei nº 12.711/12 que as cotas são destinadas à população negra, indígena, quilombola e às pessoas com deficiência que tenham cursado o ensino médio integralmente em escola pública. Para os fins do presente artigo, não se adentrará na identificação do indígena, quilombola e da pessoa com deficiência. Nessa senda, resta questionar como definir a população negra no Brasil, um país no qual, até hoje, sustenta-se o mito da democracia racial decorrente de um intenso processo de miscigenação.

De acordo com os critérios adotados pelo IBGE, a população negra é formada por pessoas que se declaram pretas ou pardas. Evidencia-se, assim, a utilização de um critério étnico-racial alicerçado na autodeclaração do indivíduo, conforme PNAD, realizada pelo IBGE e Nota Técnica nº 43/2015 da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas da Presidência da

República (PAA/SEPP/PR).

Calha salientar, por oportuno, que a autodeclaração é um critério de identificação racial através do qual o próprio indivíduo define a sua identidade atrelada à ideia de subjetividade, isto é, cabe à própria pessoa se atribuir uma identidade. É considerada um dos métodos mais adequados para definição da pertença racial nos Estados Democráticos de Direito.

A autoidentificação é defendida sob os argumentos de que viabiliza o reconhecimento do aspecto social da definição identitária; resguarda direitos fundamentais, tais como a liberdade, a autodeterminação, a dignidade da pessoa humana e a privacidade; e permite que o indivíduo se defina consoante sua história de vida e contexto sociocultural (Rios, 2018).

Nesse sentido, as Leis nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), nº 12.711/12 (Lei de Cotas no Ensino Superior) e nº 12.990/14 (Lei de Cotas em Concurso Público) adotam a autodeclaração como critério para definição da população negra.

Constata-se, pois, que o arcabouço normativo brasileiro, com esteio em convenções internacionais, a exemplo da A Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Povos Indígenas e Tribais, de 1989, estabelece a autodeclaração como critério de definição étnico-racial, inclusive como fruto das reivindicações dos movimentos negros na busca da valorização identitária do povo negro, conforme ressalta Vaz (2018, p. 42):

O critério da autodeclaração também foi historicamente reconhecido e pleiteado pelo movimento negro, como modo de valorização identitária da população negra, cujo processo de embranquecimento – promovido pelo Estado brasileiro e por vertentes da ciência, notadamente no final do século XIX e início do século XX – teve como um de seus efeitos a autorrejeição e a negação de sua identidade negra.

No entanto, em que pese a relevância da autodeclaração para fins de identidade racial, pode-se inferir que, quando utilizada como condição única e suficiente à habilitação no sistema de cotas, dá azo à prática de fraudes, uma vez que permite a utilização por pessoas não negras, não contempladas pela referida ação afirmativa, para fins de burla ao sistema, ensejando o enfraquecimento da política de cotas.

Com isso, argumenta-se, contrariamente à autoidentificação, que esta metodologia se revela inadequada diante da mestiçagem da população brasileira; além do que não atribui relevância à percepção da sociedade quanto à identidade étnico-racial do indivíduo, possibilitando, assim, o indevido favorecimento de quem efetivamente não integra ao grupo discriminado e destinatário da política pública (Rios, 2018).

Frise-se, a propósito, que a identidade étnico-racial do indivíduo é relacional, ou seja, constitui-se pela concepção que o indivíduo tem de si mesmo, identificada como autodenominação, e pelas características que lhe são atribuídas por terceiros, o que corresponde

à heteroverificação. A consciência identitária não deve ser constituída de forma isolada, haja vista que ela consiste num produto de uma perspectiva pessoal do indivíduo acrescida da forma pela qual é visto por outrem (Pedrosa, 2021).

Com efeito, a identidade racial não é unicamente pessoal, mas também social. Vale dizer, não basta que o indivíduo se veja como preto ou pardo; é necessário que a sociedade também assim o enxergue (Lima, 2008). Deveras, não se deve olvidar dos fins da política afirmativa de cotas raciais educacionais que é a inclusão da população negra no sistema de ensino superior, como instrumento de combate às práticas racistas e promoção da igualdade material racial.

Aqui cabe destacar que o racismo praticado no Brasil se estrutura no preconceito de marca, ou seja, considera a aparência, as características físicas do indivíduo, tais como a cor da pele, textura do cabelo, formato do nariz, espessura dos lábios, além dos gestos, sotaques etc. Portanto, a identidade racial social do indivíduo, isto é, como este é visto por terceiros, é elemento fundamental do *racismo à brasileira*, que atinge os negros em razão da sua aparência racial e não da origem ou ancestralidade (Vaz, 2018).

Não se pode negar, tampouco minimizar, a essencialidade da autoidentificação no processo de definição identitária, mormente no aspecto de exercício do direito fundamental à autodeterminação. No entanto, quando a identidade está atrelada à titularidade e exercício de um direito material, a autodeclaração revela-se insuficiente e seu caráter absoluto deve ser mitigado, sob pena de frustrar os fins da política afirmativa de cotas raciais.

Dessa forma, enquanto instrumento de combate às práticas racistas no Brasil, a política de cotas deve ter como pressuposto a autodeclaração racial, concebida, contudo, como método necessariamente sujeito à sindicância de sua veracidade por um mecanismo de heteroafirmação.

2.2 A NATUREZA COMPLEMENTAR DA HETEROVERIFICAÇÃO

A heteroverificação consiste na metodologia de reconhecimento identitário de um indivíduo decorrente da análise de pertença étnico-racial por outrem. Para tanto, podem ser utilizados critérios como o fenótipo, no qual as características físicas do indivíduo são essenciais para a identificação; a ascendência/ancestralidade ou até mesmo a utilização de documentos como a carta consubstanciada, adotada, por exemplo, pela Universidade Federal de Minas Gerais, na qual o candidato apresenta as razões da autodeclaração e seu sentimento de pertencimento étnico.

Conforme já destacado, o racismo, no Brasil, alicerça-se no preconceito de marca.

Dessa forma, em sendo o sistema de reserva de vagas uma ação afirmativa de enfrentamento ao racismo, é elementar, por conseguinte, a utilização de procedimentos heterônomos de identificação com adoção de critério, preferencialmente, fenotípico. Isto porque, se as práticas racistas são perpetradas com base nas características físicas do indivíduo, essas mesmas características é que devem ser consideradas na análise de pertencimento racial.

Mister se faz salientar, no entanto, que os métodos da autodeclaração e da heteroverificação não são excludentes entre si. Ao contrário, ressalte-se, possuem uma relação de complementariedade. Com efeito, a autoidentificação é elemento imprescindível na constituição da identidade racial de uma pessoa, demonstrando a maneira como ela se enxerga e se apresenta para a sociedade. Contudo, a autoidentificação não possui natureza absoluta quando associada a um direito material, razão pela qual revela-se imprescindível a constatação de veracidade da autodeclaração, por meio de um método heterônimo de identificação racial, como elemento complementar à autoatribuição.

Assim, a autodeclaração constitui elemento primeiro e indispensável no processo de identificação racial, sem a qual não há que se falar em análise de pertença étnica com base em critérios heterônomos. Vale dizer, sem a autoidentificação não se pode cogitar da heteroverificação. Contudo, para fins de gozo do direito à reserva de vagas por critérios raciais, a heteroverificação é imprescindível como elemento de validação da condição racial autodeclarada. Tem-se, portanto, um sistema híbrido ou misto de identificação de pertencimento racial, iniciado com a autodeclaração que deve ser complementada com a verificação de veracidade por meio da heteroverificação (Vaz, 2018).

Em que pese o silêncio da Lei nº 12.711/2012 quanto à possibilidade de sindicância da autodeclaração, o acórdão do STF proferido na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF fornece os pressupostos de sua aplicação, com ratificação da possibilidade de utilização da heteroverificação de forma complementar da autodeclaração e necessária à verificação de veracidade.

2.3 AS COMISSÕES DE AFERIÇÃO E O DEVER DE FISCALIZAÇÃO DO ESTADO

Conforme já salientado, as Leis de Cotas (Lei nº 12.711/2012 e Lei nº 12.990/2014) não estabeleceram o mecanismo complementar de aferição da autodeclaração, ficando a cargo da norma infralegal, mais precisamente a Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a tarefa de regulamentar o procedimento de heteroverificação para fins de preenchimento das vagas reservadas nos

concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990/2014. Em face da inexistência de regulamentação semelhante em relação à Lei nº 12.711/2012, em regra, as instituições de ensino superior aplicam analogicamente, no que é cabível, as disposições da Portaria Normativa nº 4 para os processos seletivos para ingresso no ensino superior. Assim, a comissão de heteroverificação surge como principal instrumento da Administração Pública com o objetivo de aferir a veracidade da autodeclaração.

Com efeito, o alto índice de constatação de autodeclarações falsas para fins de burla ao sistema de cotas étnico-raciais, como ocorreu, por exemplo, na Universidade Federal do Ceará (UFC), que registrou 95 (noventa e cinco) ocorrências comprovadas de uso indevido de cotas raciais no interregno de 2020 a 2022⁴, justifica a necessidade de adoção medidas fiscalizatórias a fim de coibir a prática de autodeclarações raciais fraudulentas.

A utilização de mecanismos de aferição da autodeclaração, com escopo fiscalizatório, possibilita a efetiva implementação da política pública afirmativa de inclusão étnico-racial para os verdadeiros destinatários da medida, bem como impede que indivíduos que não possuem relação de pertencimento com a raça negra possam se favorecer ilegitimamente da reserva de vaga racial nas universidades.

Insta registrar, nessa senda, que das 69 (sessenta e nove) Universidades Federais existentes no país, apenas 03 (três) não possuem comissão de aferição, quais sejam, a Universidade Federal de Rondônia (UNIR), a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)⁵. Constata-se, assim, que dentre os instrumentos de aferição da autodeclaração no sistema de cotas raciais para ingresso no ensino superior tem prevalecido a constituição de comissões de heteroverificação racial. Calha salientar, ainda, que a Universidade Federal de Minas Gerais adota o sistema da Carta Consubstanciada, por meio da qual o candidato apresenta as razões da autodeclaração e seu sentimento de pertencimento étnico.

Impende salientar que a constitucionalidade das comissões de heteroverificação foi reconhecida com o julgamento de procedência, pelo STF, da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, cujo objeto foi a Lei nº 12.990/2014, que instituiu o sistema de cotas raciais nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal.

Em face da omissão da Lei nº 12.711/2012, bem como da Portaria Normativa nº

⁴ BARROS, William. *Universidades Federais registram mais de 7 casos de uso irregular de cotas raciais por mês*. g1.globo.com. mar 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/03/03/universidades-federais-registram-mais-de-7-casos-de-uso-irregular-de-cotas-raciais-por-mes.ghtml>

⁵ Dados obtidos pela agência de jornalismo Alma Preta, com base na Lei de Acesso à Informação.

18/2012 do Ministério da Educação (MEC) que a regulamenta, os critérios e procedimentos previstos na Portaria Normativa nº 4, têm sido utilizados para constituição e funcionamento das comissões de heteroverificação nos sistemas de reserva de vagas para ingresso no ensino superior (Marques; Rosa; Oliveira, 2019).

Com efeito, a inexistência de previsão expressa na Lei nº 12.711/2012 e na Portaria Normativa nº 18 do MEC não constitui óbice para instituição e funcionamento das comissões de heteroverificação nos processos seletivos para ingresso nos cursos de graduação, haja vista que as universidades, com esteio no princípio constitucional da autonomia universitária, estão aptas a estabelecer, por meio de seus editais e/ou regulamentos, a constituição das comissões de aferição da autodeclaração, bem como prever sanções administrativas para os casos de declarações fraudulentas, observados necessariamente os princípios da dignidade da pessoa humana, do contraditório e da ampla defesa. (Santos; Camilloto; Dias, 2019). Cabe lembrar que mesmo antes da edição da Lei de Cotas, muitas universidades já haviam estabelecido o sistema de reserva de vagas raciais, algumas com a criação de comissões de heteroverificação.

Frise-se, ademais, que o fato de a Lei nº 12.711/2012 ter sido silente quanto à fiscalização da autodeclaração não desonera a Administração Pública do exercício do seu dever fiscalizatório decorrente do Poder de Polícia (Moreira Neto, 2009). Registre-se, por oportuno, que a Lei nº 12.990/2014, em seu artigo 2º, parágrafo único, prevê expressamente a penalidade de eliminação do candidato do certame ou, na hipótese de nomeação, a anulação da sua admissão no serviço ou emprego público, em caso de autodeclaração fraudulenta. Conseqüentemente, os editais de processos seletivos para ingresso no ensino superior têm adotado a previsão de sanção de eliminação do candidato ou cancelamento de sua matrícula na hipótese de constatação de autodeclaração falsa.

Deveras, as fraudes ao sistema de cotas étnico-raciais caracterizam um esvaziamento da política de ação afirmativa racial, inviabilizando a realização do escopo legislativo das reservas de vagas. Faz-se imprescindível, portanto, que o Estado se utilize de instrumentos que lhe assegurem o alcance dos objetivos colimados com a implementação da política pública, lançando mão dos mecanismos qualificados como poderes ou prerrogativas especiais pelo direito público (Carvalho Filho, 2015).

A Administração Pública tem, assim, o dever de fiscalização para assegurar a aplicação efetiva da legislação e a realização dos objetivos colimados pela norma. Destarte, as comissões de heteroverificação étnico-racial revelam-se imprescindíveis para que o Estado consiga dar concretude à Política Pública de ação afirmativa de reserva de vagas raciais e lograr a reparação das desigualdades socioeconômicas decorrentes do regime escravocrata e do racismo estrutural.

Reitere-se que a aferição de veracidade da autodeclaração decorre do dever de fiscalização da Administração Pública, decorrente do Poder de Polícia, e como tal, constitui uma atribuição compulsória, devendo ser realizada independentemente de denúncias ou fraudes praticadas (Vaz, 2018). Assim, todas as autodeclarações prestadas para fins de reserva de vagas raciais devem ser submetidas à fiscalização administrativa por meio da etapa complementar de heteroverificação.

Destarte, em que pese jurisprudência brasileira, norteadas pelas decisões do STF proferidas na ADPF nº 186 e ADC nº 41, tenha se consolidado no sentido de que é legítima e possível a instituição de mecanismos subsidiários de heteroverificação, esta não deve ser entendida como uma simples autorização.

Com efeito, a etapa complementar de heteroverificação no sistema de reserva de vagas para ingresso no ensino superior, nos termos da Lei nº 12.711/2012, não deve ser vista como mera possibilidade de utilização de critério subsidiário heterônomo de validação da autodeclaração, mas sim como instrumento complementar e obrigatório de fiscalização no combate às fraudes nas autodeclarações raciais (Vaz, 2018).

3. AS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO NA EXECUÇÃO DAS POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BAIANAS

A UFRB foi a primeira, entre as universidades federais da Bahia, a instituir e regulamentar uma Comissão de Heteroverificação nos processos seletivos para ingresso nos seus cursos de graduação. A matéria encontra-se regulamentada, atualmente, pela Resolução do Conselho Universitário nº 003, de 11 de junho de 2018. A UFSB instituiu seu Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas (CAPC) em 2018. Atualmente, é a Resolução nº 26/2019 que dispõe sobre a criação do Comitê de Acompanhamento da Política de Cotas (CAPC) para ingresso nos 1º, 2º e 3º ciclos. Na UFBA, a temática está regulamentada pela Portaria nº 169/2019, que disciplina a Criação da Comissão Permanente de Heteroidentificação, complementar à Autodeclaração de pessoas negras para os processos seletivos da UFBA (CPHA/UFBA). Na UFOB, a Comissão, atualmente, é regulamentada pela Resolução CEAA/CONSUNI/UFOB nº 15/2022.

Da análise das normas regulamentadoras, infere-se que as Comissões de Heteroverificação das quatro universidades possuem estruturas semelhantes. É designada ou eleita um comitê principal estruturado em três subcomissões ou bancas com atribuições de aferição da autodeclaração; averiguação de denúncia; e análise de recursos.

Quanto à composição, o número de integrantes varia de 13 a 50 membros titulares e suplentes com representantes dos docentes, discentes, servidores técnicos-administrativos, membros da sociedade civil representantes de movimentos sociais. Destaque-se que a UFRB é a única, dentre as quatro universidades, que não prevê a participação de representantes da sociedade civil na sua comissão de heteroverificação. Nessa senda, cumpre salientar que a Carta de Curitiba, documento que resultou do I Encontro de Gestores de Verificação de Autodeclaração para Concorrentes às Vagas para PPI/PCD, recomenda participação de pessoas vinculadas aos movimentos negros internos e externos na composição das bancas com divulgação à comunidade acadêmica e a comunidade em geral.

Com efeito, a participação de agentes externos, representantes da sociedade civil, em especial com participação em movimentos sociais raciais, conferem maior transparência e legitimidade ao processo de aferição da autodeclaração.

As decisões das comissões, no âmbito das quatro universidades, são tomadas por votação por maioria simples dos membros efetivos, em parecer fundamentado, utilizando-se única e exclusivamente do critério fenotípico, desconsiderando informações sobre ascendências, bem como quaisquer registros, documentos, imagens ou certidões anteriores utilizadas ou não em outros procedimentos de heteroverificação. A eleição das características fenotípicas como critério exclusivo coaduna-se com a previsão da Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, da SGP/MPDG, atual Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO), que regulamenta o procedimento de heteroverificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros em concursos públicos.

No tocante ao procedimento, infere-se que os normativos têm como referência a aferição presencial. Contudo, todos preveem o registro de imagens do candidato como indispensável ao procedimento, que poderão ser utilizadas na análise de eventuais recursos, de modo que a recusa implica na eliminação do candidato.

Em regra, as deliberações das comissões se restringem ao processo seletivo para o qual foi designada/constituída, não servindo para outros certames ou outras finalidades. Dentre os normativos analisados, apenas a Resolução da UFRB possui previsão em sentido contrário, estendendo as deliberações da comissão para qualquer processo seletivo de ingresso na UFRB (art. 14 § 4º). Contudo, esse dispositivo colide com art. 12, § 1º, da Portaria Normativa nº 4/2018 do MPO, segundo o qual *“As deliberações da comissão de heteroidentificação terão validade apenas para o concurso público para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades.”*

3.1 CONCEPÇÕES DOS AGENTES PÚBLICOS SOBRE AS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO E SUA DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO

Colimando-se inferir as concepções dos principais atores na efetivação da política pública de reserva de vagas destinadas à população negra, procedeu-se à coleta de dados através de entrevista semiestruturada com presidentes e ex-presidentes dos comitês de heteroverificação, procuradores federais e um magistrado. Além disso, fora utilizado um questionário semiaberto que foi respondido pelas pessoas integrantes das comissões de heteroverificação das quatro universidades federais da Bahia (UFBA, UFOB, UFRB e UFSB).

No tocante ao perfil das pessoas participantes da pesquisa, identificou-se 68,18% do gênero feminino, majoritariamente com formação em alguma espécie de pós-graduação (25% com graduação, 18,8% com especialização, 25% com mestrado e 31,3% com doutorado). Respeitante à área de formação, constata-se um elevado grau de diversificação, com formações em Direito, Enfermagem, Serviço Social, Sociologia, Biologia, Agronomia, Pedagogia, Gestão Pública, Administração, Ciências Contábeis, Engenharia Agrícola e Ambiental e História. Em relação à cor/etnia, fora apurada a participação de 68,75% de autodeclarados pretos, 12,5% de autoidentificados brancos e 18,75% de autoatribuídos pardos.

Importante registrar a concepção uníssona dos entrevistados acerca das cotas raciais enquanto política de reparação social e enfrentamento ao racismo, visando uma democratização do ensino superior e redução da desigualdade sociorracial.

É uma grande estratégia do ponto de vista político, do ponto de vista da indenização da reparação social e, claro, tendo como fim aí a questão da democratização do ensino. No âmbito do ensino, mas democratização também é social e aí, obviamente, de forma extensiva, pensando nas relações trabalhistas, né? Nos outros espaços sociais. (Entrevistada 1, 2023, comunicação verbal)

É uma política importante, necessária de reparação. Então, as cotas raciais de fato, são políticas que tentam reparar essa desigualdade sociorracial. (Entrevistada 2, 2023, comunicação verbal)

As cotas raciais fazem parte de uma política pública necessária de reparação social e de combate ao racismo estrutural. (Entrevistada 4, 2023, comunicação verbal)

Nessa senda, os membros integrantes das comissões declararam concordar com a política de cotas raciais, bem como com a instituição das comissões de heteroverificação.

Figura 1 – Grau de concordância com a política de cotas raciais

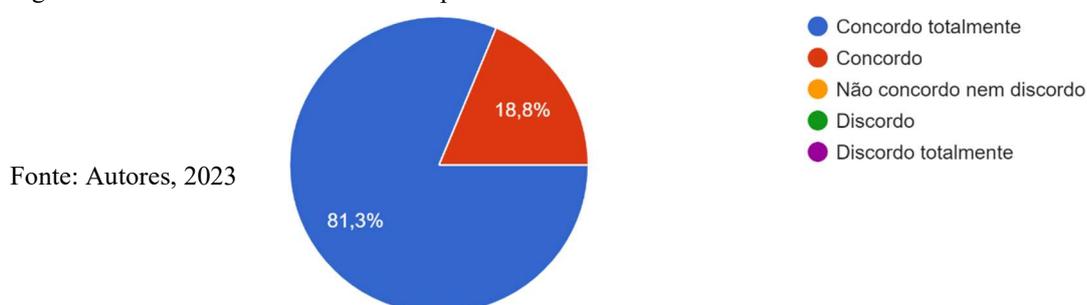
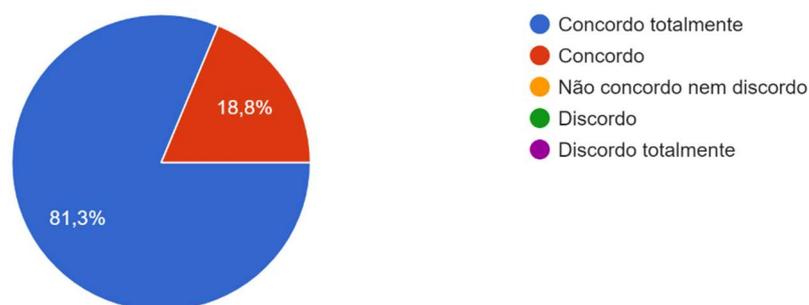


Figura 2 – Grau de concordância com a instituição de Comissões de Heteroverificação



Fonte: Autores, 2023

Percebe-se, pois, que 100% (cem por cento) dos participantes da pesquisa concordam tanto com a política de cotas raciais, quanto com a instituição de comissões de heteroverificação, conforme apontam os gráficos das figuras 1 e 2, sendo que 81,3% (oitenta e um inteiros e trinta centésimos por cento) concordam totalmente e 18,8% (dezoito inteiros e oitenta centésimos por cento) apenas concordam.

Ainda sobre a concepção dos agentes públicos acerca das comissões de heteroverificação, cumpre ressaltar o entendimento de que se trata de mecanismo complementar à autodeclaração, necessário à prevenção de fraudes. Calha destacar, no entanto, uma perspectiva apresentada por uma das pessoas entrevistadas, no sentido de que além de um instrumento de prevenção de fraudes, as comissões de heteroverificação também têm uma função de acolhimento das pessoas negras, destinatárias da política de cotas:

As comissões de heteroidentificação são instâncias fundamentais para o acesso às cotas raciais, uma vez que pensávamos, quando as cotas foram instituídas, que não haveria casos de fraude, que hoje a gente dá um nome mais bonito de ocupação irregular de vagas, então a gente acreditava que não haveria ocupação irregular, considerando, né, que o racismo que a gente experimenta no nosso país é um racismo de marca. [...] Desde o princípio que eu conheci a comissão de heteroidentificação, entendi que seria esse lugar de, de barrar os fraudadores e, a partir das formações, eu fui vendo também que é o lugar de acolher, todas as pessoas negras, no contexto em que ela estiver, seja na universidade, seja na no concurso público, né, seja em uma instituição ou uma empresa privada que resolveu prover a política de cotas. (Entrevistada 06, 2023, comunicação verbal)

Com efeito, as comissões de heteroverificação constituem um necessário instrumento de controle de veracidade da autodeclaração, complementando esta. Contudo, elas têm desempenhado também uma outra função, qual seja, de acolhimento das pessoas negras candidatas às vagas reservadas, fortalecendo o sentimento de pertença.

Nesse sentido, Nunes (2018, p. 29) conclui que “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”.

Acerca da dinâmica de funcionamento das comissões de heteroverificação, investigou-

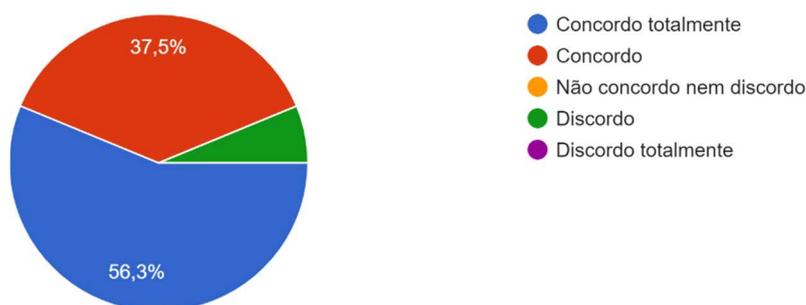
se o nível de concordância com o procedimento; a opinião dos participantes quanto às modalidades das bancas de heteroverificação, se presencial ou remota; bem como o entendimento acerca das possibilidades de realização do procedimento de heteroverificação por meio de registros fotográficos ou por vídeo, de forma síncrona ou assíncrona.

A grande maioria dos participantes da pesquisa manifestaram concordância com o procedimento adotado pela instituição pela qual atua. Assim, 93,8% (noventa e três inteiros e oitenta centésimos por cento) declararam concordar com o procedimento realizado pela correlata comissão de heteroverificação, conforme revela o gráfico da figura 3.

Importante consignar que 93,8% (noventa e três inteiros e oitenta centésimos por cento) também consideraram relevante (ou muito relevante) que o procedimento de heteroverificação seja realizado presencialmente. Apenas 6,2% (seis inteiros e vinte centésimos) entenderam ser irrelevante a modalidade da banca de heteroverificação. É o que se infere da figura 4.

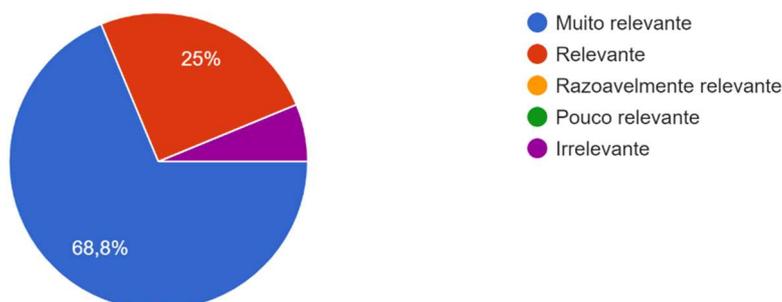
Em consonância com o entendimento majoritário acima registrado, 56,3% (cinquenta e três inteiros e trinta centésimos por cento) revelaram discordar do procedimento de heteroverificação por meio de análise de fotografias das pessoas candidatas, consoante se depreende da figura 5. Apenas 18,8% (dezoito inteiros e oitenta centésimo por cento) concordam com o procedimento de aferição da autodeclaração com base em fotografias. 25% (vinte e cinco por cento) das pessoas participantes da pesquisa revelaram não concordar nem discordar da heteroverificação por meio da análise fotográfica.

Figura 3 – Concordância em relação ao procedimento adotado pela Comissão de Heteroverificação em que atua.



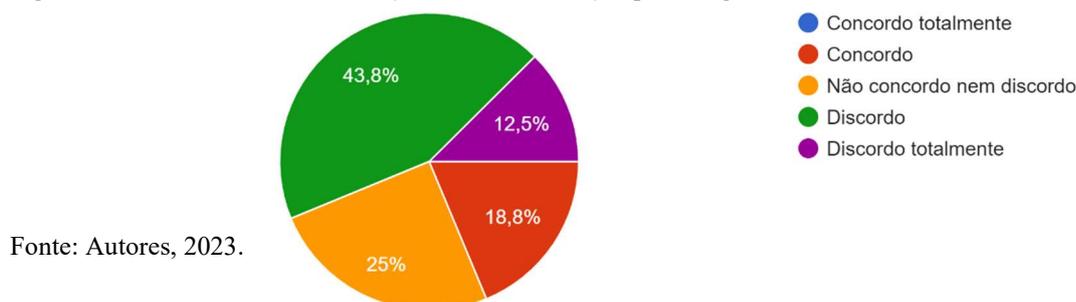
Fonte: Autores, 2023

Figura 4 – Necessidade de realização presencial do procedimento.



Fonte: Autores, 2023.

Figura 5 – Possibilidade de verificação da autodeclaração por fotografia.



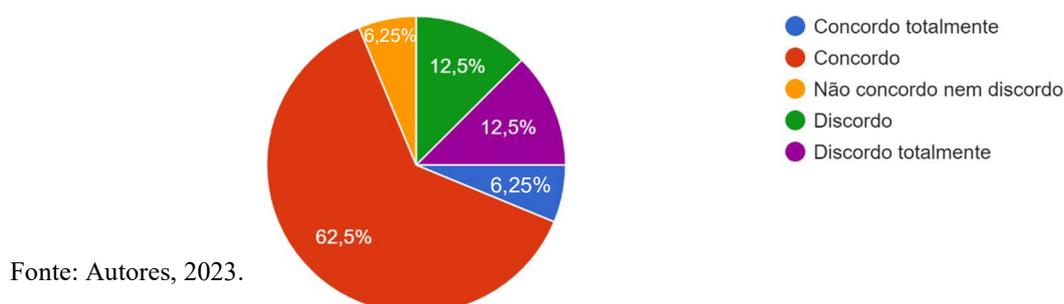
Fonte: Autores, 2023.

Quanto à realização do procedimento de heteroverificação por vídeo, este pode ser realizado de forma síncrona, ou seja, em tempo real, com realização de uma videoconferência ou videochamada entre a pessoa candidata e os membros da banca de heteroverificação; ou assíncrona, com a análise de vídeo gravado e enviado pela pessoa candidata, analisado em momento posterior pelas pessoas integrantes da comissão de heteroverificação.

Em relação à heteroverificação por vídeo em tempo real, 68,75% (sessenta e oito inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) dos participantes da pesquisa manifestaram concordância (62,5% concordam e 6,5% concordam totalmente); ao passo em que 25% discordam (12,5% discordam e 12,5% discordam totalmente) e 6,25% (seis inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) não concordam nem discordam (figura 6).

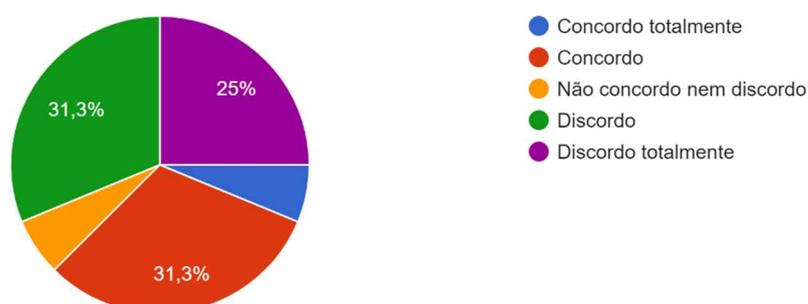
Quanto à heteroverificação por vídeo assíncrono, ou seja, gravado, há um entendimento majoritariamente contrário entre os participantes da pesquisa. 56,3% (cinquenta e seis inteiros e trinta centésimos por cento) manifestaram-se de forma contrária (31,3% discordam e 25% discordam totalmente); 37,5% (trinta e sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) declaram concordar com o uso de vídeo gravado (31,3% concordam e 6,2% concordam totalmente); e 6,2% manifestaram indiferença (não concordam nem discordam), conforme revela a figura 7.

Figura 6 – Possibilidade de verificação da autodeclaração por vídeo em tempo real.



Fonte: Autores, 2023.

Figura 7 – Possibilidade de verificação da autodeclaração por vídeo de forma assíncrona (gravado).



Com efeito, a possibilidade de utilização de diversos recursos tecnológicos, na manipulação de resultados de imagens fotográficas ou de vídeos, fragiliza a fidedignidade das características físicas das pessoas candidatas às vagas reservadas. De fato, os filtros e efeitos visuais disponíveis em diversos *softwares* e aplicativos de computadores, celulares *smartphones* e outros dispositivos eletrônicos, possibilita a criação de uma imagem de acordo com a vontade da pessoa candidata, não correspondente necessariamente à aparência real e, em muitos casos, de difícil constatação de uso desses recursos.

Nesse sentido, Vaz (2018, p. 57) ressalta que “Não é recomendável a verificação unicamente por meio da análise de fotografias, dada a facilidade com que estas podem ser manipuladas.”

A propósito, calha destacar as declarações de uma das pessoas entrevistadas quanto à dinâmica de funcionamento adotada pela instituição à qual está vinculada:

Eu concordo com a dinâmica de funcionamento. [...] Eu acho que hoje, da forma que está o procedimento, que a gente se organizou em três frentes: Autodeclaração, a fotografia e a filmagem da declaração. Eu acho que no formato que está hoje é um formato que me deixa muito mais confortável do que o formato que a gente começou, que era de foto, só foto e aí ficava, né? Ai, não tem luz demais; ai, não sei... Hoje não, hoje a gente vê a pessoa, a pessoa se autodeclara pra gente, a declaração dela é gravada a foto é tirada pela própria instituição. Então eu acho que no formato que tem hoje, eu acho que incorpora mais, sabe? Dá uma segurança maior pra gente fazer o procedimento. Eu me dou por satisfeita. Eu era muito insatisfeita no outro, que era remoto. (Entrevistada 6, 2023, comunicação verbal)

Ao tecer suas considerações sobre a Portaria Normativa Nº 4/2018, Dias (2018, p. 166) destaca que “a comissão faz heteroidentificação, e que tal procedimento é a identificação feita por terceiros (caput art. 5º), para tal propósito acredito que é importante, praticamente indispensável, que seja feito presencialmente.”

Por outro lado, não se pode negar que a utilização desses recursos tecnológicos, tais como a videochadama ou mesmo as fotografias, contribuem para um melhor funcionamento das comissões, conferindo maior celeridade ao procedimento, democratizando o acesso às cotas, porquanto permite que candidatos de outras localidades possam realizar o procedimento de heteroverificação sem necessidade de deslocamento, e reduz os custos econômicos do procedimento para a instituição e para as pessoas candidatas, dada a desnecessidade de pagamento de diárias, gastos com passagens e alimentação, etc.

Pode-se concluir, desta forma, que a banca de heteroverificação presencial deve ser adotada prioritariamente, ou seja, como regra; ao passo em que os procedimentos de heteroverificação através de videoconferência ou vídeos gravados e fotografias devem ser utilizados de forma subsidiária ou quando for demasiadamente onerosa a realização presencial.

Em relação à uniformização do funcionamento das comissões de heteroverificação, os entrevistados foram uníssonos quanto à necessidade de uma padronização ou uniformidade procedimental das comissões.

A padronização, ela se faz muito, muito necessária. E aí a gente está considerando que essa padronização reduziria essa sensação de isolamento e de fragilidades das universidades, de um modo geral. A gente teria muito mais segurança do ponto de vista de lidar com essas categorias, que são categorias políticas, são jurídicas, sociais. Enfim, a gente teria muito mais segurança para poder conduzir os processos. [...] Eu acho que essa padronização, ela, ela, possibilitaria contribuir muito para a qualificação dos comitês. (Entrevistada 1, 2023, comunicação verbal)

Eu acho que precisa. É para ter uma uniformização, uma padronização do procedimento à luz da universidade. [...] Cada universidade com suas especificidades, vão lidar, e ainda mais pensando em um Brasil plurirracial, com miscigenações distintas. Eu acho que, tendo essas especificidades regionais, precisa ter minimamente uma padronização, para que o procedimento não seja a cara de que esteja conduzindo naquele momento, mas seja do órgão. Acho que é extremamente necessária essa padronização, essa normatização. (Entrevistada 2, 2023, comunicação verbal)

Totalmente favorável à existência de uma padronização. O que nós verificamos hoje nas universidades, é que elas se copiam, tendem a buscar os normativos das outras instituições e, de algum modo, ter a segurança jurídica também no que já está sendo praticado em outras instituições. Se nós tivéssemos esse trabalho já consolidado em um documento único, facilitaria o trabalho dessas comissões de modo geral e também das suas procuradorias, que poderiam sempre atualizar esses materiais, de acordo com boas práticas. (Entrevistada 4, 2023, comunicação verbal)

Em relação às pessoas que participaram da pesquisa mediante aplicação do questionário semiaberto, o posicionamento prevalecente foi pela necessidade de uma padronização de procedimentos, respeitadas as especificidades regionais. 87,6% (oitenta e sete inteiros e sessenta centésimos por cento) manifestaram concordância com uma uniformização procedimental (43,8% concordam totalmente e 43,8% concordam) e 12,4% (doze inteiros e quarenta centésimos por cento) discordam da padronização dos procedimentos (6,2 % discordam totalmente e 6,2% discordam), conforme se depreende da figura 8.

Por sua vez, no que corcene ao grau de uniformização do procedimento, 62,5% (sessenta e dois inteiros e cinquenta centésimos) entedem que devem ser padronizadas as norma gerais, respeitando-se as especificidades regionais; 31,3% (trinta e um inteiros e trinta centésimos por cento) declararam-se favoráveis à padronização de todo o procedimento e de todas as regras do processo de heteroverificação; e 6,2% (seis inteiros e vinte centésimos por cento) acreditam que a padronização pode oferecer riscos ao procedimento devido a imensa diversidade que o regionalismo possui.

Figura 8 – Necessidade de uniformização procedimental.

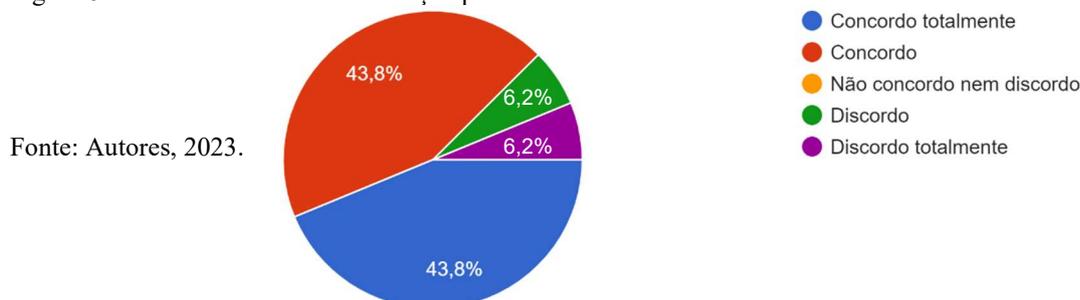


Figura 9 – Grau de uniformização procedimental.



Fonte: Autores, 2023.

A constatação da necessidade de uniformização procedimental, sem prejuízo do necessário respeito às especificidades das instituições e de suas localidades, vai de encontro ao quanto defendido por Tavares Jr. (2018, p. 266), ao recomendar que “a comissão da instituição de ensino participe regularmente dos encontros nacionais que vêm aprimorando processo e buscando pontos de convergência e padronização, dentro da realidade de cada instituição.”

Nessa senda, pode-se concluir que, diante da ausência de regulamentação específica acerca do procedimento de heteroverificação nos processos seletivos para ingresso no ensino superior, revela-se oportuna a elaboração de um material instrucional, que confira uma uniformidade procedimental para as comissões de heteroverificação, no tocante à composição, às fases do procedimento, inclusive recursal, à estrutura dos comitês, à necessidade de capacitação continuada, ao apoio institucional, ao secretariado, à infraestrutura etc, sem prejuízo do respeito às peculiaridades e especificidades de cada instituição e da localidade onde estão situadas as correlatas instituições de ensino.

3.2 PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO

Na investigação acerca dos principais desafios e enfrentamentos dos agentes públicos responsáveis pela execução e defesa da política de cotas raciais, dentre vários, ao menos três ostentam maiores destaques, quais sejam, a necessidade de formação e qualificação contínua das pessoas que integram as comissões de heteroverificação; a falta de interesse ou engajamento de servidores na participação nos comitês e comissões; e as tentativas de fraudes sua efetivação no sistema de cotas raciais.

Dentre as respostas fornecidas pelas pessoas entrevistadas, a capacitação permanente das/os integrantes dos comitês e bancas de heteroverificação foi apontada como um dos principais desafios, consoante se infere dos excertos abaixo transcritos.

Eu acho que o maior deles é realmente a qualificação, a gente precisa realmente de comissões muito qualificadas. Eu acho que a gente tem problemas relacionados à

adesão. (Entrevistada 1, 2023, comunicação verbal)

A primeira coisa é formação. A gente tem que ter um quadro dentro da universidade formado para isso. Disponível e apto para estar na banca de heteroverificação. (Entrevistada 2, 2023, comunicação verbal)

Eu acredito que os principais desafios são questões também que são essenciais da comissão. Eu acho que a manutenção da formação continuada. (Entrevistada 6, comunicação verbal)

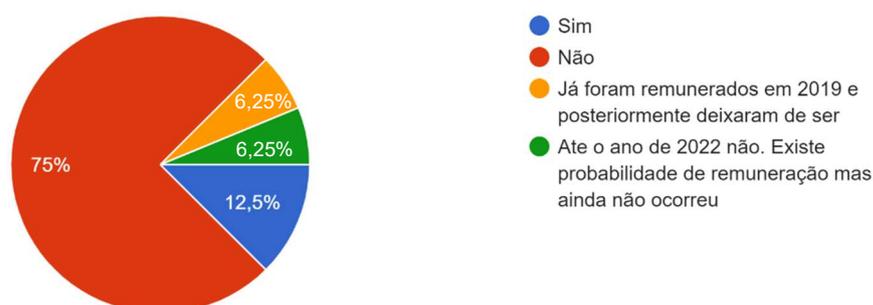
Com efeito, por ter por objeto um tema bastante sensível no tocante às discussões sociopolíticas, que é o enfrentamento ao racismo, a qualificação constante dos integrantes das comissões de heteroverificação por meio do letramento racial, sobretudo, constitui um dos maiores desafios na correta aplicação da política pública.

Nesse sentido, Tavares Jr. (2018, p. 260) destaca que “Devido ainda à escassez de profissionais com as competências necessárias, é importante a instituição investir na capacitação dos membros.”

Ressalte-se, ainda, que diretamente relacionado à necessidade de capacitação há o desafio da falta de engajamento para compor os comitês e as bancas de heteroverificação. Dificuldade esta que decorre, em grande parte, da ausência de remuneração no exercício de atividades desempenhas no âmbito das comissões de heteroverificação. Conforme se infere do gráfico abaixo, a maioria das pessoas que integram as comissões não são remuneradas especificamente para esta atividade.

Note-se que 87,5% (oitenta e sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) das pessoas integrantes das comissões não são remuneradas especificamente pelas atividades desempenhadas nos processos de heteroverificação (75% não são remuneradas; 6,25% não mais são remuneradas desde 2020 e 6,25%, até 2023, momento de resposta ao questionário, não haviam sido remuneradas, apesar da probabilidade de remuneração a partir de 2023). Apenas 12,5% (doze inteiros e cinquenta centésimos por cento) são remunerados diretamente pelo exercício das atribuições nas comissões (figura 10).

Figura 10 – Remuneração dos membros das comissões de heteroverificação.



Fonte: Autores, 2023.

Deveras a remuneração pelos serviços prestados no âmbito das comissões de

heteroverificação constitui um verdadeiro estímulo à participação na implementação dessa política pública. Evidentemente que o interesse em integrar uma comissão de heteroverificação não decorre do pagamento pelos serviços, mas o trabalho estritamente voluntário encontra dificuldades diante da dupla jornada, atividades aos finais de semana etc.

Nesse sentido, o I Encontro de Gestores de Verificação de Autodeclaração para Concorrentes às Vagas para PPI/PCD realizado nos dias 17 e 18 de maio de 2017, no Núcleo de Concursos da Universidade Federal do Paraná, “Com objetivo de garantir a participação de servidores(as) e ou colaboradores(as) qualificados(as) para atuação nas bancas de heteroverificação sugere o pagamento pelas hora de trabalho prestadas, em acordo com as regulamentações, por exemplo por meio de GECC - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (para servidores efetivos)”.

Reforçando este entedimento, o GT21 – Educação e Relações étnico-raciais da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação reunido na cidade de Campo Grande – MS, ao final do I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas universidades brasileiras e a atuação das Bancas Verificadoras de Autodeclaração na graduação, ocorrido no período de 29/08 a 31/08/2018, divulgou suas conclusões, aprovadas por unanimidade, por meio da Carta de Campo Grande – MS, da qual consta a reivindicação de que os membros das bancas de heteroverificação sejam remunerados pelas atividades desenvolvidas em sua atuação.

Ademais, a participação em comitê ou comissão de heteroverificação a ser considerada como atividade para fins de Progressão ou Promoção Funcional dos docentes e Progressão por Capacitação Profissional para os servidores técnicos, bem como Atividades Curriculares Complementares para os discentes, pode constituir mais um mecanismo de fomento.

Em relação às óbices enfrentados pelas comissões de heteroverificação, as fraudes e as ocupações irregulares das vagas reservadas e as decisões judiciais que invalidam as conclusões das comissões de heteroverificação foram apontadas como principais desafios no processo de implementação do sistema de cotas raciais de acesso ao ensino superior. O tema será tratado em tópico próprio, a seguir.

3.3 FRAUDES E JUDICIALIZAÇÃO DAS COTAS RACIAIS FRENTE ÀS CONCLUSÕES DAS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO

Desde o início de implementação das ações afirmativas raciais para ingresso no ensino superior, a prática de fraudes a essa política pública vem sendo perpetrada, mormente durante o período em que a autodeclaração era utilizada como único critério de identificação dos pretos

e pardos. Porém, mesmo com a instituição das comissões de heteroverificação, as burlas ao sistema de cotas raciais não deixaram de ser um desafio à efetividade da ação afirmativa, conforme restou constatado, por exemplo, na Universidade Federal do Ceará (UFC), que identificou 95 (noventa e cinco) ocorrências comprovadas de uso indevido de cotas raciais no período de 2020 a 2022, consoante registrado acima.

Caracterizam-se as fraudes quando pessoas não-negras se inscrevem nos processos seletivos de ingresso no ensino superior como candidatas às vagas reservadas às pessoas pretas e pardas e, para tanto, se autodeclaram como negras, quase sempre da cor parda (Souza, 2020).

O principal esteio retórico para as fraudes é o mito da democracia racial decorrente do elevado grau de mestiçagem da população brasileira. De acordo com Weschenfelder e Silva (2018, p. 311), “Entendida como a principal característica brasileira, durante boa parte do século XX, a mestiçagem funciona como uma engrenagem que produz verdades e formas de condução da população”.

Nessa senda, para burlar o sistema de cotas raciais, pessoas não-negras utilizam-se do discurso do mito da democracia racial para fazer-se mestiço, tergiversando, no entanto, acerca da característica essencial do racismo no Brasil, que é de marca, pois afeta os negros em razão das suas características físicas (Nogueira, 1998). Rodrigues (2022, p. 327) destaca que:

Trabalho com duas ideias que perpassam o campo das religiões afro-brasileiras: “manifestar” e “incorporar”. Essa é a intenção do título deste texto. Tentarei explicar brevemente: manifestar o orixá é a ideia de que essa divindade faz parte do próprio indivíduo, ela não se acopla ou se incorpora, como algo exterior a ele. Incorporam-se aquelas entidades que não constituem o sujeito, aquelas que lhe são alheias. Os “negros de pele clara” manifestam uma autodeclaração racial mediada por um contato com debates políticos e processos autorreflexivos. [...] Tornar-se negro é observar como a racialização construiu a sua autopercepção e como construiu também os caminhos da sua própria trajetória – atrelada a outros engajamentos, como de resistência, por exemplo. Diferente disso, o branco que fraudas as comissões de heteroidentificação racial pelo enegrecimento da imagem incorpora uma identidade mestiça. Ele toma para sua organização estética um discurso nacional. Nesse sentido, é o corpo branco, e não mestiço, que está submetido ao fazer corporal de fronteira. O entrelugar não é negro, é branco pintado de marrom.

Souza (2018b) identifica quatro perfis do que convencionou denominar “fraudadores nas cotas raciais”. A definição do perfil resulta da observação do fenótipo das pessoas candidatas durante a banca; da análise do fenótipo daquelas que foram indeferidas e interpuuseram recurso à comissão recursal; e do exame dos discursos argumentativos das pessoas que se submeteram à banca recursal.

1º) Os “fraudadores por convicção” seriam os candidatos brancos com traços fenotípicos caucasoides muito nítidos. Normalmente se autodeclaram como sendo negros da “cor parda”. Em função dos traços visivelmente brancos é possível crer que estes têm ciência de que são brancos e que são tratados como sendo brancos na sociedade brasileira. Observando os recursos, tendem a buscar “brechas” no direito

para serem incluídos, alegando indefinição da categoria pardo pelo IBGE;

2º) Já os “fraudadores aventureiros” seriam os candidatos brancos com traços fenotípicos caucasoides não tão acentuados. Por alegarem parentesco com negros (avô, avó), acreditam ter “alguma chance” de ser incluído como sendo negros da “cor parda” dependendo do perfil dos membros da Banca e da região onde a Banca acontece;

3º) Ainda se observa a presença dos “fraudadores cínicos”, que seriam candidatos brancos com poucos ou muitos traços fenotípicos caucasoides e que optam por criar estratégias de burlar/enganar os membros da banca modificando artificialmente seu fenótipo. É o caso do uso de bronzeamento artificial ou natural, barbas com *dreads* falsos, perucas crespas ou *mega hair* crespo, maquiagens fortes para escurecer a pele, roupas que escondem o corpo etc. Em algumas situações os “fraudadores cínicos” se misturam com os “fraudadores aventureiros” e vice-versa;

4º) Por último destacamos os “fraudadores ingênuos”, que seriam candidatos, fenotipicamente brancos que, por questão de “identidade negra afirmada”, imaginam ser negros (pretos ou pardos), mesmo não o sendo. Estes não são os “fraudadores cínicos” ou “fraudadores aventureiros”. Porém, o que se observa no conteúdo dos recursos dos candidatas/os indeferidos pelas Bancas é que eles se apegam, em primeiro lugar, na forma racional do significado da categoria do IBGE, para identificar quem é o “pardo” e, em segundo lugar, na afirmação de uma possível identidade negra (parda), considerando suas vivências ao longo da vida como “pessoas pardas”.

Registre-se que a categorização supramencionada não tem o escopo de rotular ou etiquetar candidatas(os) cuja autodeclaração racial não foi confirmada pela comissão de heteroverificação. Ao revés, sua importância reside na necessidade de reconhecimento do *modus operandi* das pessoas não-negras que tentam, de alguma forma, deliberadamente burlar o sistema de cotas raciais, com o objetivo de viabilizar a criação de estratégias pelos órgãos fiscalizadores da política pública, a fim de assegurar a efetividade da ação afirmativa racial.

Muitas decisões das comissões de heteroverificação que não ratificam a autodeclaração, ainda que reforçadas pelas bancas recursais, acabam sendo questionadas e anuladas judicialmente. Analisando diversas decisões judiciais proferidas contra decisões das Comissões de Heteroverificação das Universidade Federais da Bahia (UFRB, UFSB, UFBA e UFOB), constata-se que podem ser agrupadas, basicamente, em 03 (três) tipos de fundamentação: a) as decisões judiciais que invalidam as conclusões da comissão por ausência de previsão do procedimento de heteroverificação no edital do processo seletivo para ingresso no ensino superior; b) as que se alicerçam na teoria do fato consumado; e c) as que anulam as decisões da banca de heteroverificação por ausência de motivação ou motivação genérica da decisão administrativa.

As decisões judiciais que invalidam as conclusões da comissão por ausência de previsão do procedimento de heteroverificação no edital do processo seletivo para ingresso no ensino superior utilizam como fundamento a violação aos princípios da segurança jurídica e da vinculação ao edital.

De acordo com Silva (2006, p. 133), “a segurança jurídica consiste no conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida”. Da simples leitura do conceito apresentado, infere-se que o princípio da segurança jurídica tem por escopo garantir a manutenção de uma situação legalmente constituída, ainda que haja alteração legislativa posterior.

Contudo, trazendo a aplicação do referido princípio para o tema das fraudes às cotas, percebe-se que a ocupação de uma vaga reservada com uso de uma autodeclaração racial falsa não constitui uma situação lícita e legítima que merece proteção e garantia de manutenção sob a égide da segurança jurídica. Esta, ao revés, impõe que a escolha e o oportunismo pela emissão de declaração sejam feitos com a ciência das suas consequências diretas. Em outros termos, o princípio da segurança jurídica não alberga a prática de atos ilícitos.

Ademais, em que pese a eventual falta de previsão de heteroverificação no edital do processo seletivo, o art. 9º da Portaria Normativa/MEC nº 18/2012 estabelece que “A prestação de informação falsa pelo estudante, apurada posteriormente à matrícula, em procedimento que lhe assegure o contraditório e a ampla defesa, ensejará o cancelamento de sua matrícula na instituição federal de ensino, sem prejuízo das sanções penais.”

Acrescente-se que, de acordo com a Súmula nº 473 do STF, a Administração Pública detém o poder-dever de anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos. Vale dizer, a autodeclaração falsa não gera direito. Por conseguinte, não há que se falar em segurança jurídica de circunstâncias decorrentes de um ato ilegal.

No que concerne ao princípio da vinculação ao edital, calha salientar que este consiste numa transposição do princípio da vinculação ao instrumento convocatório, do âmbito das licitações públicas para a seara dos processos seletivos, segundo o qual impõe-se que todo o certame esteja integralmente submetido às regras pré-estabelecidas no edital, mormente, as que definem os critérios de seleção. Diz-se, assim, que o edital é a lei do concurso, estando a Administração impedida de trazer novas regras no curso do processo seletivo.

No entanto, não pode o edital contrariar a lei, tampouco convalidar a prática de atos ilícitos. Ora, sendo a autodeclaração racial falsa, ainda que o edital não traga em seu bojo qualquer previsão de procedimento de heteroverificação, o princípio em tela não possui o condão de convalidar uma declaração fraudulenta.

Respeitante à teoria do fato consumado, à luz do entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), as situações jurídicas amparadas por decisão judicial e consolidadas pelo

decurso do tempo, por força do princípio da segurança jurídica, bem como da estabilidade das relações sociais (STJ REsp 709.934/RJ). Trata-se, pois, da convalidação de uma situação pelo transcurso de um longo período.

Faz-se necessário destacar, entretanto, que o entendimento consolidado no âmbito do STJ é no sentido de aplicação da teoria do fato consumado em situações excepcionalíssimas, destacando como elemento imprescindível a existência de boa-fé na situação jurídica a ser consolidada.

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. MENOR DE 18 ANOS. APROVAÇÃO NO VESTIBULAR. EXAME SUPLETIVO REALIZADO POR FORÇA DE MEDIDA JUDICIAL PRECÁRIA, POSTERIORMENTE REVOGADA PELA SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA DA AÇÃO. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO ART. 493 DO CPC/2015. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 282/STF. PRETENDIDA APLICAÇÃO DA TEORIA DO FATO CONSUMADO. IMPOSSIBILIDADE. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE DO STJ. AGRAVO INTERNO IMPROVIDO.

[...]

IV. A jurisprudência do STJ orienta-se no sentido da inaplicabilidade, em regra, da teoria do fato consumado para consolidar situação constituída por força de liminar posteriormente cassada, sob pena de perpetuar situação contrária à lei. Nesse sentido, em casos análogos: STJ, AgInt no REsp 1.860.367/MG, Rel. Ministro GURGEL DE FARIA, PRIMEIRA TURMA, DJe de 30/11/2020; AgInt no REsp 1.755.564/DF, Rel. Ministro OG FERNANDES, SEGUNDA TURMA, DJe de 31/10/2018; AgInt no REsp 1.288.565/SE, Rel. Ministro GURGEL DE FARIA, PRIMEIRA TURMA, DJe de 17/02/2017; AgRg no REsp 1.416.320/SE, Rel. Ministro OG FERNANDES, SEGUNDA TURMA, DJe de 23/09/2015. Não se olvida, outrossim, que esta Corte possui entendimento no sentido de que, excepcionalmente, em respeito aos princípios da boa-fé e da segurança jurídica, a aplicação da chamada teoria do fato consumado deverá ser admitida, nos casos em que a restauração da estrita legalidade ocasionaria mais danos sociais do que a manutenção da situação consolidada pelo decurso do tempo. Contudo, não é essa a hipótese dos autos.

[...]

(AgInt no REsp n. 1.820.446/SE, relatora Ministra Assusete Magalhães, Segunda Turma, julgado em 21/6/2021, DJe de 24/6/2021.)

Ora, em se tratando de declaração fraudulenta, resta afastada a boa-fé, que constitui pressuposto indispensável à consolidação da situação jurídica de fato.

Ressalta-se que a motivação dos atos administrativos constitui um dos princípios do processo administrativo, previsto no art. 2º Lei nº 9.784/99. Explicitando o referido princípio, o art. 50 da mesma Lei prevê que todo ato administrativo deve ser explícita, clara e congruentemente motivado, com exposição dos seus fundamentos fáticos e jurídicos, sempre que, dentre outras hipóteses, decidir processos administrativos de concurso ou seleção pública.

Desta forma, não atendem ao princípio da motivação dos atos administrativos decisões das Comissões de Heteroverificação que não revelam as razões de não acolhimento da autodeclaração ou se limitam a afirmar que a(o) candidata(o) não possui características fenotípicas que a(o) enquadre como uma pessoa negra.

Sob essa perspectiva, devem ser observados, para fins de motivação da decisão da comissão, três elementos essenciais: a cor da pele (principal fator), a textura dos cabelos e os traços faciais. Desse modo, a fundamentação da decisão não pode ser genérica a ponto de obstaculizar eventual defesa por parte do interessado – a exemplo de algumas decisões que se limitam a afirmar, genericamente, o não atendimento dos requisitos (VAZ, 2018, p. 58).

Com efeito, um dos principais desafios das bancas de heteroverificação corresponde à motivação da decisão que não ratifica a autodeclaração racial, porquanto a fundamentação deve ser pautada em critérios objetivos, sem, contudo, aproximar-se de uma análise antropométrica, de viés lombrosiano, ou de cunho vexatório, que viole o princípio da dignidade da pessoa humana.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As comissões de heteroverificação ainda constituem um tema que suscita muitos debates acerca do sistema de cotas raciais para ingresso no ensino superior e provimento de cargos em concursos públicos. Em que pese o reconhecimento de sua constitucionalidade, pelo STF, como critério subsidiário e complementar à autodeclaração, muitas instituições ainda enfrentam muitos desafios na implementação e funcionamento de suas comissões de heteroverificação.

Deveras, as comissões de aferição surgem como um mecanismo de combate às fraudes ao sistema de reserva de vagas à população negra, idealizado a partir do sentimento de pertencimento racial, materializado na autodeclaração, que, posteriormente, mostrou-se um critério frágil e insuficiente. Contudo a ausência de normatização enseja uma série de dificuldades na implementação e funcionamento das comissões, desde questões operacionais, suporte institucional, até anulação de suas decisões pelo Poder Judiciário, muitas vezes, sob o fundamento de ausência de motivação ou fundamentação genérica.

Nessa senda, faz-se necessária uma análise reflexiva sobre as bases históricas e fundamentos de instituição das comissões de heteroverificação, de modo a se constatar que estas retiram seu pressuposto de validade da necessidade de conferir efetividade à Política Pública de Cotas Raciais, na realização do objetivo constitucional de redução das desigualdades sociais, principalmente através da aplicação do princípio da isonomia e enfrentamento ao racismo.

Importante salientar que a heteroverificação, conforme destacado supra, não constitui um mecanismo de invalidação da autodeclaração. Esta continua sendo o principal critério de definição do sentimento de pertença racial. Contudo, vale ressaltar que a autoidentidade não

possui caráter absoluto quando a ela está atrelado o exercício de um direito. Por essa razão, para fins de exercício do direito a ocupação de vagas reservadas à população negra, a autodeclaração ostenta uma presunção relativa de veracidade, suscetível, por conseguinte, à sindicância de sua veracidade, haja vista que a identidade social tem natureza relacional, ou seja, decorre da perspectiva que o indivíduo tem de si mesmo e das características que lhe são atribuídas por outras pessoas.

Como consequência da sindicabilidade da autodeclaração, decorre o dever de fiscalização da Administração Pública, como atributo do Poder de Polícia, materializado, no âmbito da Política Pública de Cotas Raciais, por meio das comissões de heteroverificação, como critério heterônomo de validação da autodeclaração.

No âmbito das universidades federais da Bahia, constata-se que todas (UFBA, UFSB, UFOB e UFRB) já implementaram os comitês ou comissões de heteroverificação por meio de atos normativos internos (Portarias ou Resoluções). Impende registrar, no entanto, que mesmo com disposições normativas coincidentes em alguns pontos, ainda há uma divergência significativa quanto ao critério de escolha dos membros, composição do comitê e das comissões, das bancas de heteroverificação propriamente ditas e outros elementos que comportam uma atuação uniformizada, sem prejuízo das especificidades e peculiaridades de cada uma das universidades.

Respeitante às concepções dos principais atores na implementação, execução e defesa da política de cotas raciais, foi possível identificar um posicionamento consolidado em favor do sistema de cotas raciais e da utilização do critério de heteroverificação complementar à autodeclaração, através das bancas. Ademais, registrou-se um entendimento em favor da adequação dos procedimentos utilizados pelas comissões de heteroverificação das 04 (quatro) universidades *locus* da pesquisa, cabendo destaque para a predileção pelo procedimento realizado de forma presencial, admitindo-se, subsidiariamente, a realização por videoconferência síncrona e uso de fotografia de forma não exclusiva.

Constatou-se, outrossim, no tocante à dinâmica de funcionamento, a necessidade de uma padronização ou uniformização procedimental das comissões, como forma de reduzir as divergências dos procedimentos e comissões, conferindo maior segurança na condução dos trabalhos e na tomada de decisões pelas/os integrantes das bancas, revelando-se oportuna a elaboração de material instrucional (guia ou manual de boas práticas), que confira uma uniformidade procedimental para as comissões de heteroverificação.

Calha salientar o mapeamento dos principais desafios enfrentados pelas comissões de heteroverificação, com destaque para a dificuldade e necessidade de capacitação permanente

das pessoas integrantes dos comitês e comissões de heteroverificação, a falta de interesse e engajamento dos servidores na composição das comissões e o combate às tentativas de fraudes ao sistema de cotas raciais.

A elaboração do material instrucional sugerido tende a promover, mediante recomendações, uma valiosa contribuição no enfrentamento desses principais desafios apontados, ao estabelecer, por exemplo, uma orientação de capacitação mínima e contínua para habilitação como integrante de comitê ou comissão de heteroverificação. Como medida de fomento à participação, pode ser estabelecida uma remuneração para as/os membras/os das comissões, bem como a participação em comitê ou comissão de heteroverificação sejam consideradas como atividades para fins de Progressão ou Promoção Funcional dos docentes e Progressão por Capacitação Profissional para os servidores técnicos, bem como Atividades Curriculares Complementares para os discentes.

Insta salientar, por derradeiro, que a uniformização procedimental, estabelecendo-se medidas que assegurem uma minuciosa verificação da autodeclaração, com os meios e recursos de defesas assegurados, bem como orientações para uma correta motivação das decisões das bancas de heteroverificação podem contribuir, sobremaneira, para a redução das tentativas de fraudes ao sistema de cotas.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith. *Usos e abusos dos estudos de caso*. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 36, n. 129, p. 637-651, dez. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/BdSdmX3TsKKF3Q3X8Xf3SZw/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 16. jun. 2021.

ARTES, Amélia; RICOLDI, Arlene Martinez. *Acesso de negros no ensino superior: o que mudou entre 2000 e 2010*. Cad. Pesqui. [online]. 2015, vol.45, n.158, pp.858-881. ISSN 1980-5314. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/198053143273>> acesso em 14 dez 2022.

BARROS, Surya Pombo de. *Escravos, libertos, filhos de africanos livres, não livres, pretos, ingênuos: negros nas legislações educacionais do XIX*. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 42, n. 3, p. 591-605, jul./set. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. *Conselho Nacional de Educação*. Brasília: MEC/SEF, 2006.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF*. Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator: Min. Luis Roberto Barroso, 08 de junho de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=ADC%2041&sort=_score&sortBy=desc> Acesso em: 20 mar. 2022.

BUCCI, Maria Paula Dallari. *Método e aplicações da abordagem Direito e Políticas Públicas (DPP)*. Rei-Revista Estudos Institucionais, v. 5, n. 3, 2019.

BUCCI, Maria Paula Dallari; COUTINHO, Diogo R. *Arranjos jurídico-institucionais da política de inovação tecnológica: uma análise baseada na abordagem de direito e políticas públicas*. In: COUTINHO, Diogo R.; FOSS, Maria Carolina; MOUALLEM, Pedro Salomon B (org.). *Inovação no Brasil: avanços e desafios jurídicos e institucionais*. São Paulo: Blucher, 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CHANCEL, Lucas; PIKETTY Thomas; SAEZ, Emmanuel; ZUCMAN, Gabriel. *The World Inequality Report 2022*. Word Inequality Lab, 2022. Disponível em: <<https://wir2022.wid.world/download/>> acesso em: 03 jan 2023.

CROSARA, Daniela de Melo. *A política afirmativa na educação superior: contributos e dilemas do sistema de cotas da Lei nº 12.711/2012*. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2017.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JUNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. *Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico*. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 43, n. 148, p. 302-327, abr. 2013.

DIAS, Gleidson Renato Martins. *Considerações à Portaria Normativa nº4, de 6 abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: 23 abr. 2022.

FONSECA, Marcos Vinicius; BARROS, Surya Aaronovich Pombo de (org.). *A história da educação dos negros no Brasil*. Niterói: EdUFF, 2016.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Maria Batista. *Identidade étnico/racial no brasil: uma reflexão teórico-metodológica*. Revista Fórum Identidades. Aracaju - SE: Ano 2, Volume 3 – p. 33-46 – jan-jun de 2008.

LISBOA. Procuradoria-Geral da República. Gabinete de Documentação e Direito Comparado. *Racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância conexa*. Lisboa: Comissão Nacional para as Comemorações do 50º aniversário da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Década das Nações Unidas para a educação em matéria de direitos humanos, set. 2007. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/racismo.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.

MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira; ROSA, Aline dos Anjos; OLIVEIRA, Fabiana Corrêa Garcia Pereira de. *Políticas Afirmativas em Curso na Universidade Federal Da Grande Dourados*

e a Implantação da Comissão Geral de Heteroidentificação. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 11, n. 29, p. 57-77, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/751>> Acesso em: 26 dez. 2020.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2009.

NOGUEIRA, Oracy. *Preconceito de marca: as relações raciais em Itapetininga*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

NUNES, Georgina Helena Lima. *Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: 23 abr. 2022.

PEDROSA, Eduarda Shirley Fernandes de Oliveira Vale. *O controle das comissões administrativas sobre o critério da autodeclaração dos pretos nas políticas públicas de cotas raciais de acesso ao ensino superior no Nordeste*. 2021. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, [S. l.], 2021.

PIOVESAN, Flávia. *Ações afirmativas sob a perspectiva dos Direitos Humanos*. In SANTOS, Sales Augusto dos. (Org). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada Alfabetização e Diversidade, 2007.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do Trabalho Científico*. Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIOS, Roger Raupp. *Pretos e pardos nas ações afirmativas: Desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: 23 abr. 2022.

RODRIGUES, Gabriela Machado Bacelar. *Incorporando a mestiçagem: a fraude branca nas comissões de heteroidentificação racial*. 2022. Tese (Mestrado em Antropologia). Horiz. antropol., Porto Alegre, ano 28, n. 63, p. 307-331, maio/ago. 2022.

SANTOS, Adilson Pereira dos; CAMILLOTO, Bruno; DIAS, Hermelinda Gomes. *A Heteroidentificação na UFOP: o Controle Social Impulsionando o Aperfeiçoamento da Política Pública*. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 11, n. 29, p. 15-40, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/749>> Acesso em: 23 fev. 2023.

SANTOS, Adilson Pereira. ESTEVAM, Vanessa da Silva. *As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectivas*. X Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros (X COPENE). (Re)Existência Intelectual Negra e Ancestral, 12 A 17 de outubro de 2018, Uberlândia-MG, ABPN, 2018. Disponível em: <https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538350288_ARQUIVO_TrabalhoversionAdilson.pdf> Acesso em: 20 nov. 2022.

SANTOS, Dyane Brito Reis. *Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no*

ensino superior como políticas de ação afirmativa. 2009. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, [S. l.], 2009.

SANTOS, Frei David. *Sete atos oficiais que decretaram a marginalização do povo no Brasil*. São Paulo: EDUCAFRO, 2014.

SECCHI, Leonardo. *Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, José Afonso da. *Comentário Contextual à Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUZA, Marcilene Garcia de. Bancas de aferição, fraudes e seus desafios na educação superior e nos concursos públicos. *Revista Educação em Debate*, Fortaleza, Ano 42, n. 83, p. 85-97, set./dez 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: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em < https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf > Acesso em: 23 abr. 2022.

WESCHENFELDER, Viviane Inê; SILVA, Mozart Linhares da. *A cor da mestiçagem: o pardo e a produção de subjetividades negras*. *Análise Social*, Lisboa, v. 53, n. 227, p. 308-330, 2018.

YIN, Robert. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANUAL DE **Boas Práticas**



COMISSÕES DE **HETEROVERIFICAÇÃO**

Denilton Leal Carvalho
Neilton da Silva

Denilton Leal Carvalho
Neilton da Silva

**MANUAL DE BOAS PRÁTICAS
PARA
COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO**

2024

Autores:

Denilton Leal Carvalho e Neilton da Silva

Direitos para esta edição cedidos à EDUFRB

Design gráfico:

Djanira Cília Novaes Martins Carvalho

Imagens:

Canva (canva.com)

Revisão e normatização técnica:

A reprodução não-autorizada desta publicação, por qualquer meio, seja total ou parcial, constitui violação da Lei nº 9.610/98.

SÚMARIO

APRESENTAÇÃO 05

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE COTAS RACIAIS 06

FENÓTIPO E O RACISMO NO BRASIL 08

AUTODECLARAÇÃO 09

HETEROVERIFICAÇÃO 11

FUNÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO 13

ARCABOUÇO NORMATIVO 14

INSTITUIÇÃO DE COMITÊ PERMANENTE DE HETEROVERIFICAÇÃO 16

INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO 20

INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO RECURSAL 23

INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE AVERIGUAÇÃO 25

FORMAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES 27

REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES 28

IMPEDIMENTO E SUSPEIÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES 29

SECRETARIA ADMINISTRATIVA E RECURSOS HUMANOS 30

DO PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO 31

- ◆ PRINCÍPIOS 31

- ◆ CRITÉRIOS METODOLÓGICOS 32

- ◆ MODALIDADE DAS BANCAS: PRESENCIAL/ TELEPRESENCIAL 33

- ◆ ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO, INFRAESTRUTURA E RECURSOS MATERIAIS 33

- ◆ ACOLHIMENTO/ RECEPÇÃO HUMANIZADA 34

- ◆ IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS CANDIDATAS 35

- ◆ FORMULÁRIO DE AUTODECLARAÇÃO 35

- ◆ REGISTROS DE FILMAGENS E FOTOGRÁFICOS DAS PESSOAS CANDIDATAS 36

- ◆ CRITÉRIO DE VERIFICAÇÃO E MOMENTO DA HETEROVERIFICAÇÃO 37

- TERMO DE SIGILO 39

- PARECERES MOTIVADOS DAS COMISSÕES 39

- RECURSOS 41

AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROCEDIMENTO 43

DO PROCEDIMENTO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA DE FRAUDE OU
OCUPAÇÃO IRREGULAR DE VAGA RESERVADA À PESSOA NEGRA 44

PARA SABER MAIS 47

- REFERÊNCIAS 48

- GLOSSÁRIO 50

APRESENTAÇÃO

O presente manual de boas práticas reúne informações básicas acerca das ações afirmativas raciais e sua materialização, através da política pública de reserva de vagas à população negra, nos processos seletivos para ingresso no ensino superior e nos concursos para provimento de cargos ou empregos públicos, com foco precípuo na atuação das Comissões de Heteroverificação.

Trata-se, pois, de um material instrucional destinado, a princípio, às instituições públicas de ensino superior, sem vedação, no entanto, de utilização por quaisquer outras instituições, públicas ou privadas, que desejem implementar ou aperfeiçoar o procedimento de complementação da autodeclaração por meio das bancas de heteroverificação.

Consiste num produto decorrente de pesquisa desenvolvida durante o Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, intitulada "Comissões de Heteroidentificação e Execução da Política de Cotas Raciais de acesso às Universidades Federais da Bahia: dos desafios às propostas de prevenção a fraudes."

Vale destacar que se trata de recomendações procedimentais, sem qualquer caráter vinculante e definitivo. A ideia central deste manual é fornecer orientações básicas com o objetivo de uniformização procedimental de estruturação e funcionamento dos Comitês e Comissões de Heteroverificação, visando auxiliar no enfrentamento dos principais desafios apresentados às Comissões de Heteroverificação, sobretudo as fraudes ou ocupações irregulares das vagas reservadas à população negra.

Por fim, cumpre-se ressaltar que se trata um material instrucional que deve ser visto como ponto de partida, aberto a colaborações para sua complementação e aperfeiçoamento, sem qualquer pretensão de constituir a última palavra acerca do tema, bem como com absoluto respeito às especificidades de cada instituição e das correlatas Comissões de Heteroverificação.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE COTAS RACIAIS

Alicerçada numa estrutura social escravocrata por, pelo menos, 388 anos, a sociedade brasileira convive com as mazelas desse regime até os dias atuais, principalmente sob a forma de exclusão socioeconômica, com fortes reflexos na educação, cujo acesso por muito tempo foi juridicamente vedado às pessoas escravizadas.

Em que pese essa exclusão socioeducacional alcance também outras minorias sociais, tais como pessoas com deficiência, indígenas, quilombolas, comunidade LGBTQIAPN+, entre outras, o presente trabalho tem por escopo a análise e orientações acerca das cotas raciais, mais especificamente quanto à estruturação e funcionamento das Comissões de Heteroverificação.

A Lei de Cotas de acesso ao ensino superior tem seu alicerce no princípio constitucional da isonomia, previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, segundo o qual “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”

Fernandes (2011, p. 598) destaca que:

a preocupação do constitucionalismo contemporâneo no que toca o princípio da igualdade tem sido de diferenciar *discriminação* (ou *discriminação arbitrária e absurda*) e *diferenciação* (que para alguns poderia ser intitulada de *discriminação adequada e razoável*). Enquanto as diferenciações (ou discriminações lícitas, não absurdas) se mostram como mecanismos necessários a uma proteção das minorias, excluídas da condição de participação na tomada de decisões institucionais (igualdade procedimental), as discriminações (ilícitas) são elementos *arbitrários* e, por isso mesmo, lesivos à própria igualdade.



Assim, pode-se definir ações afirmativas como medidas que ensejam um tratamento diferenciado e transitório que visa compensar os danos sociais decorrentes de um processo discriminatório ou de vilipêndio de direitos, a fim de viabilizar uma igualdade material, ou seja, um real tratamento isonômico entre os indivíduos da sociedade.

Nesse sentido, Santos (2009, p. 55) apresenta a concepção de ações afirmativas como “medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se moldar no respeito à diferença e à diversidade.”

Piovesan (2007, p. 49), acerca dos objetivos das ações afirmativas, destaca que

como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: que é assegurar a diversidade e a pluralidade social.

Ante o exposto, o presente manual é elaborado a partir dessas premissas, alicerçando-se nos conceitos e perspectivas, a seguir expendidos, acerca do fenótipo, racismo, da autodeclaração, heteroverificação etc.



FENÓTIPO E O RACISMO NO BRASIL

O fenótipo consiste no conjunto de características físicas de uma pessoa, tais como cor da pele, textura do cabelo, formatos faciais a exemplo do nasal, labial e dos olhos. Em suma, o fenótipo é a aparência racial do indivíduo.

O racismo praticado no Brasil se estrutura no que Nogueira (2007) denominou de preconceito de marca, ou seja, considera a aparência, as características físicas do indivíduo, tais como a cor da pele, textura do cabelo, formato do nariz, espessura dos lábios, além dos gestos, sotaques etc.

Portanto, a identidade racial social do indivíduo, isto é, como este é visto por terceiros, é elemento fundamental do racismo à brasileira, que atinge os negros em razão da sua aparência racial e não da origem ou ancestralidade (Vaz, 2018).

Dessa forma, para fins de verificação do enquadramento da pessoa candidata às vagas reservadas à pessoa negra, revela-se adequado e pertinente que seja considerado única e exclusivamente o seu fenótipo, haja vista que este é o elemento no qual, socialmente, se estrutura o racismo no Brasil. Por conseguinte, este também deve ser o elemento definidor dos destinatários das cotas raciais.

AUTODECLARAÇÃO

A autodeclaração é um critério de identificação racial através do qual o próprio indivíduo define a sua identidade atrelada à ideia de subjetividade, isto é, cabe à própria pessoa se atribuir uma identidade. É considerada um dos métodos mais adequados para definição da pertença racial nos Estados Democráticos de Direito.

A autoidentificação viabiliza o reconhecimento do aspecto social da definição identitária; resguarda direitos fundamentais, tais como a liberdade, a autodeterminação, a dignidade da pessoa humana e a privacidade; e permite que o indivíduo se defina consoante sua história de vida e contexto sociocultural (Rios, 2018).

Vale dizer, o arcabouço normativo brasileiro, com esteio em convenções internacionais, estabelece a autodeclaração como critério de definição étnico-racial, inclusive como fruto das reivindicações dos movimentos negros na busca da valorização identitária do povo negro, conforme ressalta Vaz (2018, p. 42):

O critério da autodeclaração também foi historicamente reconhecido e pleiteado pelo movimento negro, como modo de valorização identitária da população negra, cujo processo de embranquecimento – promovido pelo Estado brasileiro e por vertentes da ciência, notadamente no final do século XIX e início do século XX – teve como um de seus efeitos a autorrejeição e a negação de sua identidade negra.

Frise-se, no entanto, que a identidade étnico-racial do indivíduo é relacional, ou seja, constitui-se pela concepção que o indivíduo tem de si mesmo, identificada como autodenominação, e pelas características que lhe são atribuídas por terceiros, o que corresponde à heteroverificação.

A consciência identitária, portanto, não deve ser constituída de forma isolada, haja vista que ela consiste num produto de uma perspectiva pessoal do indivíduo acrescida da forma pela qual é visto por outrem (Pedrosa, 2021).

Com efeito, a identidade racial não é unicamente pessoal, mas também social. Isto é, não basta que o indivíduo se veja como preto ou pardo; é necessário que a sociedade também assim o identifique (Lima, 2008).

Trata-se, por conseguinte, de uma declaração que ostenta uma presunção relativa de veracidade, ou seja, que admite prova em sentido contrário, passível de verificação.



HETEROVERIFICAÇÃO

A heteroverificação consiste na metodologia de reconhecimento identitário de um indivíduo decorrente da análise de pertença étnico-racial por outrem. Para tanto, podem ser utilizados critérios como o fenótipo, no qual as características físicas do indivíduo são essenciais para a identificação; a ascendência/ancestralidade ou até mesmo a utilização de documentos como a carta consubstanciada, na qual o candidato apresenta as razões da autodeclaração e seu sentimento de pertencimento étnico.

Conforme já destacado, o racismo, no Brasil, alicerça-se no preconceito de marca. Dessa forma, em sendo o sistema de reserva de vagas uma ação afirmativa de enfrentamento ao racismo, é elementar, por conseguinte, a utilização de procedimentos heterônomos de identificação com adoção de critério, preferencialmente, fenotípico. Isto porque, se as práticas racistas são perpetradas com base nas características físicas do indivíduo, essas mesmas características é que devem ser consideradas na análise de pertencimento racial.



Assim, a autodeclaração constitui elemento primeiro e indispensável no processo de identificação racial, sem a qual não há que se falar em análise de pertença étnica com base em critérios heterônomos. Vale dizer, sem a autoidentificação não se pode

cogitar da heteroverificação. Contudo, para fins de gozo do direito à reserva de vagas por critérios raciais, a heteroverificação é imprescindível como elemento de validação da condição racial autodeclarada. Tem-se, portanto, um sistema híbrido ou misto de identificação de pertencimento racial, iniciado com a autodeclaração que deve ser complementada com a verificação de veracidade por meio da heteroverificação (Vaz, 2018).

FUNÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROVERIFICAÇÃO

Como já destacado acima, a identidade étnico-racial é uma construção relacional, que se baseia na percepção que o indivíduo tem de si mesmo, o que corresponde à autoidentificação, e nas características nele identificadas por outras pessoas, consistente na heteroverificação.

Assim, enquanto instrumento de combate às práticas racistas no Brasil, a política de cotas deve ter como pressuposto a autodeclaração racial, concebida, contudo, como método necessariamente sujeito à sindicância de sua veracidade por um mecanismo de heteroverificação.

A utilização de mecanismos de aferição da autodeclaração, com escopo fiscalizatório, possibilita a efetiva implementação da política pública afirmativa de inclusão étnico-racial para os verdadeiros destinatários da medida, bem como impede que indivíduos que não possuem relação de pertencimento com a raça negra possam se favorecer ilegalmente da reserva de vaga racial nas universidades.

Assim, as Comissões de Heteroverificação possuem a legítima função de verificar a veracidade da autodeclaração racial da pessoa candidata à reserva de vaga para pessoas negras nos processos seletivos e concursos públicos. Trata-se, pois, de cumprimento do dever de fiscalização da Administração Pública, decorrente do Poder de Polícia e, como tal, constitui-se numa atribuição compulsória, devendo ser realizada independentemente de denúncias ou fraudes praticadas (Vaz, 2018).

ARCABOUÇO NORMATIVO

Em que o procedimento de heteroverificação não esteja previsto em lei, em sentido estrito, nem mesmo após a recentíssima reforma da Lei nº 12.711/2012, alterada pela Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, sua legitimidade é extraída de todo o arcabouço normativo abaixo elencado¹, bem como das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186/DF e Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/DF, por meio das quais o referido tribunal reconheceu a constitucionalidade das cotas raciais e das Comissões de Heteroverificação.

Norma	Tema	Responsável	Link de acesso
Decreto nº 65.810/1969	Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/decreto/1950-1969/D65810.html
Art. 3º e 5º Constituição Federal de 1988	Objetivos fundamentais da República e Direitos e Garantias Fundamentais.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
Declaração de Durban - África do Sul, 2001.	Conferência Mundial de Combate ao Racismo.	OEA	https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20adotado%20pela%20Terceira%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20contra%20o%20Racismo,%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial,%20Xenofobia%20e%20Formas%20Conexas%20de%20Intoler%C3%Aancia.pdf
Decreto nº 7.037/2009	Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm
Lei nº 12.288/2010	Estatuto da Igualdade Racial.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm
ADPF nº 186/DF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental.	STF	https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693
Lei nº 12.711/2012	Lei de Cotas Raciais para ingresso no Ensino Superior e Técnico de Nível Médio.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm
Decreto nº 7.824/2012	Regulamenta a Lei nº 12.711/2012.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm

¹ Quadro elaborado a partir de Tavares Jr (2018).

Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012	Implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que trata a Lei nº 12.711/12.	MEC	http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf
Convenção Interamericana, 2013	Enfrentamento ao racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância.	OEA	https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf
Lei nº 12.990/2014	Cotas Raciais nos concursos públicos.	Brasil	https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm
Recomendação nº 41/2016	Cotas étnico-raciais em processos seletivos e concursos públicos.	CNMP	https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Ed.166_2.09.20162.pdf
ADC nº 41/DF	Ação Declaratória de Constitucionalidade.	STF	https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729
Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018	Regulamenta o procedimento de heteroidentificação em concursos públicos.	SGP/MPDG	https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-%e2%80%a6



INSTITUIÇÃO DE COMITÊ PERMANENTE DE HETEROVERIFICAÇÃO

Recomenda-se às instituições públicas de ensino superior a criação de um **Comitê Permanente de Heteroverificação**, com objetivos voltados a assegurar a efetiva implementação dos programas e medidas especiais da Política de Cotas Raciais, a fim de promover a igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior, com atribuições de organizar, planejar, sistematizar, fiscalizar e deliberar sobre os procedimentos institucionais complementares à autodeclaração de pessoas candidatas negras (pretas ou pardas) nos processos seletivos de ingresso no ensino superior e concursos públicos.

Orienta-se que o Comitê Permanente de Heteroverificação possua também as atribuições de acompanhar a aplicação da Política de Cotas Raciais, através dos mecanismos de verificação da autodeclaração étnico-racial; de apuração das denúncias de fraudes nas cotas formalizadas na instituição, através de processos administrativos; e julgar os recursos interpostos contra as decisões da Comissão Recursal que negar provimento a recurso interposto contra decisão da Comissão de Averiguação, em última instância administrativa.



Revela-se oportuno que o Comitê Permanente de Heteroverificação reúna-se regular e previamente com as comissões responsáveis pela elaboração dos editais de seleção de ingresso e concursos públicos, com o objetivo de adequar os editais, as etapas e cronogramas dos processos seletivos/concursos às necessidades, às fases e cronogramas do procedimento de heteroverificação, que deve estar previsto em edital, com definição dos critérios, modalidade de realização e estimativa de data realização, bem como outras informações que se fizerem necessárias.

Sugere-se que o Comitê Permanente de Heteroverificação seja composto, mediante eleição ou indicação (da Reitoria na hipótese de ausência de candidatos) de, pelo menos, 15 (quinze) e, no máximo, 50 (cinquenta) pessoas representantes dos **docentes efetivos**; dos **servidores técnicos administrativos em educação**; dos **discentes de graduação e pós-graduação** e **representantes da sociedade civil**, preferencialmente de membros da comunidade local e regional integrantes de movimentos sociais de defesa da igualdade racial e de enfrentamento ao racismo.



Caso não haja número suficiente de servidoras/es inscritas/os em Edital de Seleção ou interessadas/os em participar do Comitê Permanente de Heteroverificação, propõe-se que sejam convidadas ou convocadas servidoras/es para compor a formação mínima definida em ato normativo da instituição.

As pessoas representantes deverão possuir reconhecida idoneidade e comprovado conhecimento ou notória atuação referente à implementação das ações afirmativas ou à temática das relações étnico-raciais, atestados por meio de alguma das seguintes comprovações: declaração de órgão ou instituição; certificação de participação em eventos, como organizador/a, palestrante, expositor/a ou ouvinte; atuação em programas e ou projetos que visem à promoção da igualdade racial e combate ao racismo; apresentação de pesquisas e/ou produções na temática da igualdade racial e combate ao racismo; e participação em movimentos sociais negros ou coletivos que atuem na temática antirracista.

Com base no art. 6º, da Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, da SGP/MPDG, o Comitê Permanente de Heteroverificação deve ser constituído por pessoas:

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente, experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

É importante que na composição das pessoas representantes que integram o Comitê de Permanente de Heteroverificação seja assegurada a diversidade de gênero, cor, raça, etnia e, sempre que possível, de naturalidade.



Revela-se oportuno que as pessoas integrantes do Comitê Permanente de Heteroverificação sejam designadas através de ato normativo, com vigência de **dois anos**, com possibilidade de recondução por igual período.

Sugere-se, ainda, a análise, por parte de cada instituição pública de ensino superior, de viabilidade para que a participação no Comitê Permanente de Heteroverificação e o desempenho de atividades em suas comissões, apontadas a seguir, sejam consideradas como atividades para fins de Progressão ou Promoção Funcional dos docentes e Progressão por Capacitação Profissional para os servidores técnicos, bem como Atividades Curriculares Complementares para os discentes.

Estrutura do Comitê Permanente de Heteroverificação

Recomenda-se que o Comitê Permanente de Heteroverificação seja estruturado com as seguintes comissões: **Comissão de Verificação da Autodeclaração**, **Comissão Recursal** e **Comissão de Averiguação**, com composição e atribuições a seguir definidas.



INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO

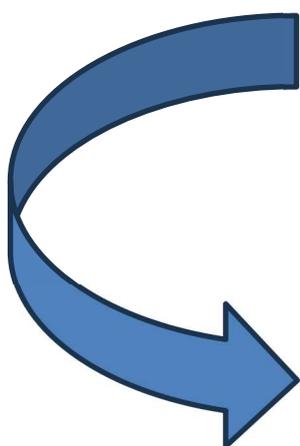
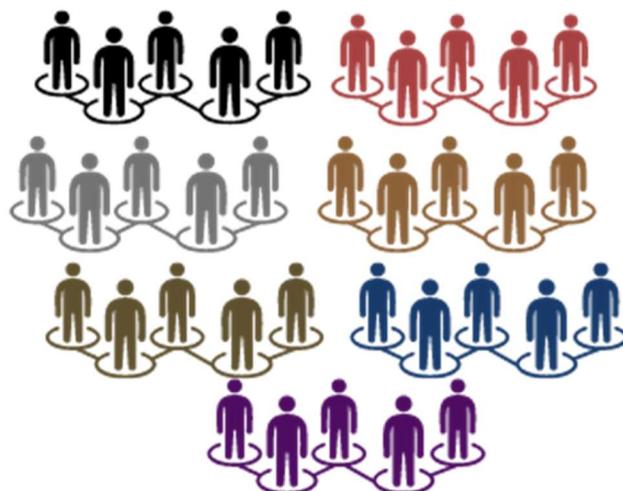
Tendo em vista a presunção relativa de veracidade da autodeclaração da pessoa candidata à vaga reservada à população negra (pessoas pretas e pardas), recomenda-se a confirmação da autodeclaração mediante procedimento complementar de heteroverificação, a ser realizado pela **Comissão de Verificação da Autodeclaração**.

Faz-se necessária, portanto, a instituição de Comissão de Verificação da Autodeclaração da pessoa candidata à reserva de vaga para a população negra, para a realização do procedimento de heteroverificação (banca de heteroverificação), como uma das etapas do processo seletivo de ingresso no ensino superior ou do concurso público.

Aconselha-se que seja instituída uma ou mais Comissões de Verificação da Autodeclaração para cada processo seletivo ou concurso público, de acordo com o número de candidatos, de modo atender ao princípio da duração razoável do processo e não postergar, por mais de 30 (trinta) dias, a conclusão do procedimento de heteroverificação.

É recomendado que as Comissões de Verificação da Autodeclaração, de caráter temporário e deliberativo, criadas para cada processo seletivo ou concurso público, sejam compostas por 05 (cinco) integrantes titulares e 05 (cinco) suplentes, sorteados entre os integrantes do Comitê Permanente de Heteroverificação, observada, sempre que possível, a representatividade de cada categoria/segmento que compõe o Comitê.

COMITÊ PERMANENTE DE HETEROVERIFICAÇÃO

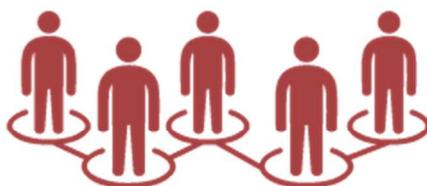


COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO

TITULARES



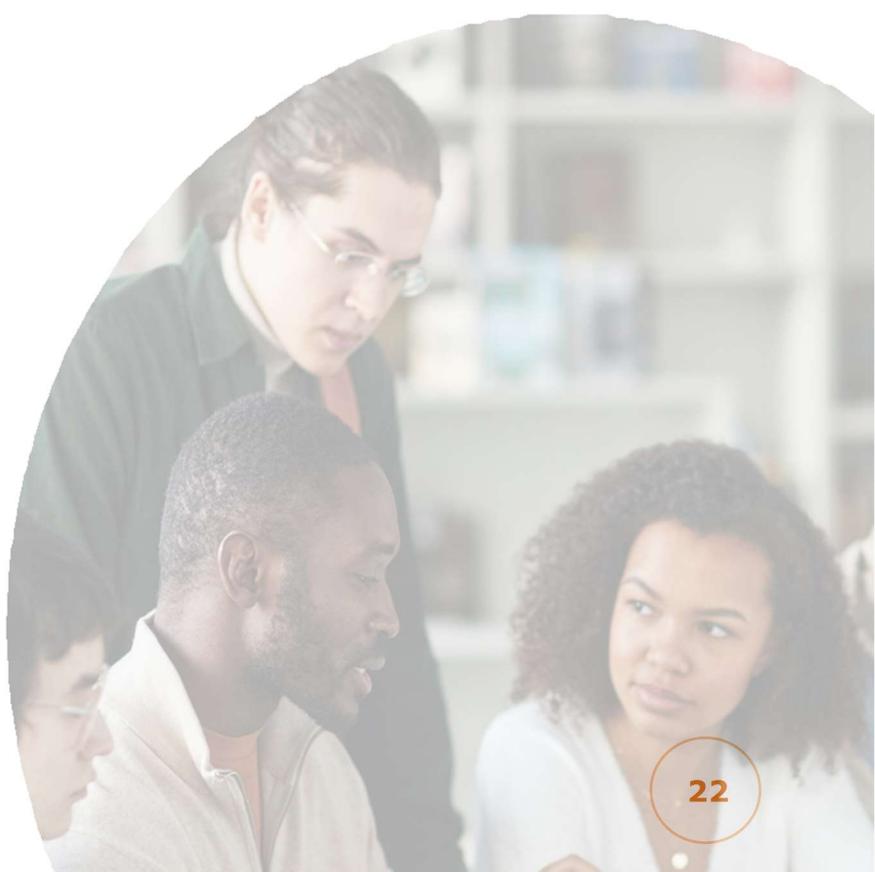
SUPLENTE



Na ausência temporária de integrantes titulares e suplentes da Comissão de Verificação da Autodeclaração, sugere-se que o Comitê Permanente de Heteroverificação convoque outras/os servidoras/es, correspondendo, sempre que possível, à/o categoria/segmento dos membros ausentes.

Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos previstos neste Manual e conforme previsões dos artigos 18 a 21 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, a pessoa integrante da Comissão de Verificação deve ser substituída por suplente.

Orienta-se que as decisões da Comissão de Verificação da Autodeclaração sejam tomadas mediante votação por maioria simples.

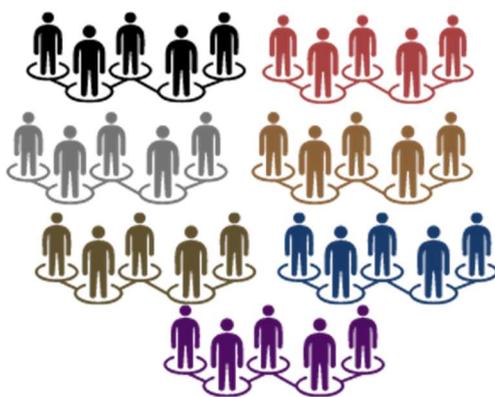


INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO RECURSAL

Propõe-se a instituição de Comissão Recursal para análise e julgamento dos recursos interpostos contra as decisões da Comissão de Verificação de Autodeclaração e da Comissão de Averiguação.

Indica-se que a Comissão Recursal, de caráter temporário e deliberativo, criada para cada processo seletivo ou concurso público, seja composta, em número ímpar, por, pelo menos, 03 (três) pessoas e as correlatas suplentes, sorteadas entre as integrantes do Comitê Permanente de Heteroverificação que não tenham participado da Comissão de Verificação ou Comissão de Averiguação que proferiu a decisão recorrida, observada, sempre que possível, a representatividade de cada categoria/segmento que compõe o Comitê.

COMITÊ PERMANENTE DE HETEROVERIFICAÇÃO



COMISSÃO RECURSAL

TITULARES



SUPLENTES



Revela-se pertinente que as decisões da Comissão Recursal sejam tomadas mediante votação por maioria absoluta do número de integrantes, na forma de parecer circunstanciado, devidamente motivado, que dará provimento, deferindo, ou negará provimento, indeferindo, a condição declarada pela pessoa candidata, mediante verificação exclusivamente do critério fenotípico.



É recomendado o não cabimento de recurso contra decisão da Comissão Recursal que julgar os recursos interpostos contra decisão da Comissão de Verificação da Autodeclaração.

É aconselhada a possibilidade de interposição de recurso contra a decisão da Comissão Recursal que negar provimento ao recurso interposto contra decisão da Comissão de Averiguação, com possibilidade de juízo de retratação, a ser julgado, como última instância administrativa, pelo Pleno do Comitê Permanente de Heteroverificação.

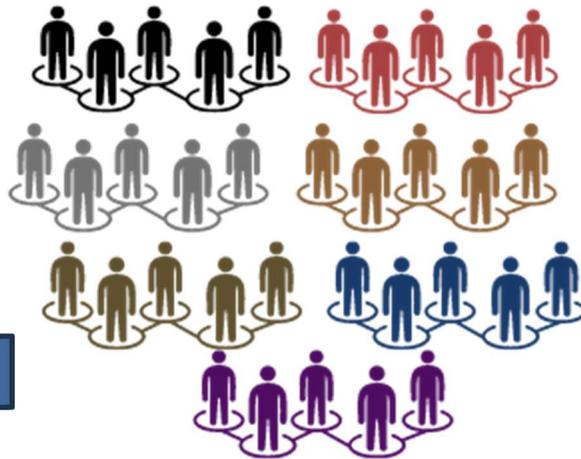


INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE AVERIGUAÇÃO

Recomenda-se a instituição de Comissão de Averiguação para a condução de processo administrativo disciplinar, instaurado em decorrência de denúncia ou notícia de ocupação irregular de vaga reservada às pessoas negras (pretas e pardas) ou de fraude ao sistema de cotas raciais, competindo-lhe a instrução e emissão de parecer motivado acerca do cancelamento da matrícula, na hipótese de processo seletivo para ingresso no ensino superior, ou do ato de admissão do servidor público, quando se tratar de concurso público para provimento de cargo público.

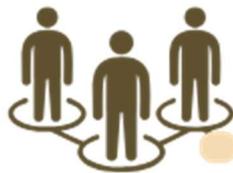
Orienta-se que a Comissão de Averiguação, de caráter temporário e deliberativo, criada especificamente para cada processo administrativo disciplinar, seja composta, em número ímpar, por, pelo menos, 03 (três) pessoas e as correlatas suplentes, sorteadas ou designadas entre as integrantes do Comitê Permanente de Heteroverificação, que não tenham integrado a Comissão de Verificação ou Comissão Recursal em eventual procedimento de heteroverificação objeto de apuração, observada, sempre que possível, a representatividade de cada categoria/segmento que compõe o Comitê.

COMITÊ PERMANENTE DE HETEROVERIFICAÇÃO



COMISSÃO DE AVERIGUAÇÃO

TITULARES



SUPLENTE



Sugere-se que as decisões da Comissão de Averiguação sejam tomadas mediante votação por maioria absoluta do número de integrantes, na forma de parecer circunstanciado, devidamente motivado.

Revela-se oportuno o cabimento de recurso contra decisão da Comissão de Averiguação, a ser julgado, em segunda instância administrativa, pela Comissão Recursal, e, em última instância administrativa, pelo Pleno do Comitê Permanente de Heteroverificação.

FORMAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES

Aconselha-se que todos os membros do Comitê Permanente de Heteroverificação e, conseqüentemente, das Comissões de Verificação, Recursal e de Averiguação participem de curso de formação, oficina prática e/ou palestras com carga horária mínima total de 40h horas, a serem promovidas pela respectiva IFES, com fins de compreensão da temática e formação para atuar no Comitê e nas Comissões.

Revela-se necessária a capacitação periódica com abordagem de temas que versem sobre a promoção da igualdade racial e cotas raciais, tais como: **relações raciais no Brasil; ações afirmativas; Política de Cotas nas universidades; racismo de marca; quesito cor; estética negra; racismo institucional; branquitude; afroconveniência e acesso indevido às cotas raciais; estigmas e estereótipos; identidade negra; discriminação racial; humanização do procedimento da heteroverificação racial; tipos comuns de fraudes; atos administrativos; e jurisprudência dos tribunais sobre a temática das cotas raciais.**



REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES

O I Encontro de Gestores de Verificação de Autodeclaração para Concorrentes às Vagas para PPI/PCD realizado nos dias 17 e 18 de maio de 2017, no Núcleo de Concursos da Universidade Federal do Paraná, “Com objetivo de garantir a participação de servidores(as) e ou colaboradores(as) qualificados(as) para atuação nas bancas de heteroidentificação sugere o pagamento pelas hora de trabalho prestadas, em acordo com as regulamentações, por exemplo por meio de GECC - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (para servidores efetivos).”

No mesmo sentido, o GT21 – Educação e Relações étnico-raciais da Associação Nacional de Pós- graduação e Pesquisa em Educação reunido na cidade de Campo Grande – MS, ao final do I Seminário Nacional Políticas de Ações Afirmativas nas universidades brasileiras e a atuação das Bancas Verificadoras de Autodeclaração na graduação, ocorrido no período de 29/08 a 31/08/2018, divulgou suas conclusões, aprovadas por unanimidade, por meio da Carta de Campo Grande – MS, da qual consta a reivindicação de que os membros da banca de heteroverificação sejam remunerados pelas atividades desenvolvidas em sua atuação.

Assim, acerca da possibilidade de remunerar os serviços prestados pelas pessoas integrantes do Comitê e das Comissões que o compõem, que, por vezes, dobram sua jornada de trabalho a fim de viabilizar sua participação nos procedimentos de heteroverificação, recomenda-se o pagamento de remuneração pelos trabalhos desempenhados no âmbito das Comissões de Heteroverificação.

Destaca-se, assim, a possibilidade de pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC, prevista no art. 76-A da Lei nº 8.112/90 e regulamentada pelo Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022.

IMPEDIMENTO E SUSPEIÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES

Orienta-se pela vedação de participação nas Comissões de Verificação da Autodeclaração, Recursal e de Averiguação de:

- I. cônjuge ou companheira/o de candidata/o, mesmo que divorciada/o ou separada/o judicialmente;
- II. ascendente ou descendente de candidata/o, ou colateral até o terceiro grau, seja o parentesco por consanguinidade, afinidade ou adoção;
- III. sócia/o de candidata/o em atividade profissional ou coautor/a de trabalho científico ou profissional;
- IV. orientador/a ou coorientador/a acadêmico/a da/o candidata/o;
- V. pessoas em outras situações de impedimento ou suspeição previstas na legislação vigente.

É aconselhável que cada pessoa integrante da Comissão de Verificação da Autodeclaração preencha e assine Termo de Declaração de que não se enquadra em nenhuma das condições de impedimento descritas acima.

Propõe-se que a pessoa integrante de uma das Comissões apresente, preferencialmente em até 48h após a publicação da lista homologada de candidatas(os) classificadas(os) no Processo Seletivo ou Concurso Público ou da ciência da circunstância, declaração de impedimento, caso identifique alguma das situações acima descritas. Excepcionalmente, a declaração poderá ser apresentada no momento do procedimento de Heteroverificação ou julgamento do recurso, com a devida motivação.

SECRETARIAS ADMINISTRATIVAS E RECURSOS HUMANOS

Recomenda-se que a Direção Central da IFES garanta ao Comitê Permanente de Heteroverificação e às Comissões de Verificação da Autodeclaração, Recursal e de Averiguação, uma Secretaria Administrativa composta de, no mínimo, 2 servidoras(es) para o suporte administrativo e o apoio para realização dos trabalhos atinentes ao funcionamento do Comitê e das Comissões.

São atribuições das Secretarias Administrativas:

- I. secretariar os trabalhos do Comitê/Comissões;
- II. registrar a frequência dos membros do Comitê/Comissões;
- III. elaborar os registros das reuniões, elaboração de atas e apoio para a elaboração de relatórios do Comitê/Comissões;
- IV. redigir os documentos solicitados pelo Comitê/ Comissões;
- V. receber, encaminhar e arquivar os documentos pertinentes aos trabalhos do Comitê/Comissões;
- VI. realizar atendimento presencial, telefônico ou remoto ao público interno e/ou externo;
- VII. dar suporte na elaboração do Relatório Anual das atividades do Comitê/Comissões;
- VIII. elaborar ofícios e demais documentos necessários ao andamento dos trabalhos do Comitê e das Comissões.
- IX. outras atividades que se fizerem necessárias ao bom andamento dos procedimentos e desempenho das atribuições do Comitê/Comissões.

Considerando o número de candidatas/os, sugere-se atentar para a necessidade de recursos humanos em todas as etapas da realização do procedimento de heteroverificação: recepção, acolhida, entrada na entrevista de heteroverificação, saída da entrevista, filmagem, fotografia e saída da/o candidata/o etc.

DO PROCEDIMENTO DE HETEROVERIFICAÇÃO

O procedimento de heteroverificação (banca de heteroverificação), conforme já exposto acima, consiste na identificação, por terceira pessoa, da condição autodeclarada pela pessoa candidata à reserva de vaga para população negra (pessoas pretas e pardas) e será realizado pela Comissão de Verificação da Autodeclaração.

A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração da/o candidata(o) prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada no parecer da Comissão de Verificação da Autodeclaração.



• PRINCÍPIOS

É imprescindível que o procedimento de heteroverificação e os correlatos recursos, no âmbito do Comitê Permanente de Heteroverificação e das Comissões de Verificação de Autodeclaração e Recursal, e o processo administrativo disciplinar, no âmbito da Comissão de Averiguação, desenvolvam-se sob crivo dos seguintes princípios e diretrizes:

- I. respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;

- III. garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre as pessoas submetidas ao procedimento de heteroverificação promovido no mesmo processo seletivo para ingresso no ensino superior ou concurso público;
- IV. garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroverificação, resguardadas as hipóteses de sigilo legalmente previstas;
- V. atendimento aos deveres de autotutela, da legalidade e de fiscalização pela Administração Pública; e
- VI. garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas às pessoas negras (pretas e pardas) nos processos seletivos para ingresso no ensino superior e concursos públicos.

• CRITÉRIOS METODOLÓGICOS

Sugere-se que a metodologia do procedimento de heteroverificação observe os seguintes critérios:

- I. obrigatoriedade de participação de todas as pessoas candidatas aprovadas que optarem por concorrer às vagas reservadas para a população negra, nos termos da legislação em vigor, ressalvadas aquelas aprovadas dentro do número de vagas para ampla concorrência;
- II. realização da fase de heteroverificação em momento imediatamente anterior à matrícula ou curso de formação/homologação do concurso público;
- III. deliberação pela maioria simples dos membros da Comissão de Verificação da Autodeclaração;
- IV. deliberação por meio de parecer motivado;
- V. vedação à deliberação na presença das pessoas candidatas;

VI. as deliberações do Comitê Permanente de Heteroverificação e das Comissões de Verificação da Autodeclaração, Recursal e de Averiguação, terão validade apenas para o processo seletivo de ingresso no ensino superior ou concurso público para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades.

- **MODALIDADES DAS BANCAS: PRESENCIAL/ TELEPRESENCIAL**

Orienta-se que o edital do processo seletivo de ingresso no ensino superior ou do concurso público defina o procedimento de heteroverificação, prioritariamente, de forma presencial ou, excepcionalmente e por decisão motivada, telepresencial, mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação síncrona.

Indica-se que a comunicação assíncrona seja utilizada somente em casos excepcionais, comprovada a impossibilidade de utilização das duas primeiras modalidades.

- **ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO, INFRAESTRUTURA E RECURSOS MATERIAIS**

É necessário que o procedimento de heteroverificação seja realizado em estabelecimento ou espaço com infraestrutura que comporte confortavelmente todas as pessoas que participarão do procedimento.

Recomenda-se que as pessoas candidatas aguardem a realização do procedimento em local seguro, protegidas das intempéries climáticas. Sugere-se, assim, que as pessoas candidatas sejam acomodadas em sala de espera guarnecida por mobílias que permitam que todas aguardem sentadas, evitando-se assim a formação de filas em ambiente externo, com exposição ao sol ou à chuva, por exemplo.

Quanto à infraestrutura e recursos materiais, é importante a existência de dispositivo para realização da filmagem com espaço suficiente em memória, previamente testado, com dispositivos

reservas; aparelho para captação do som, preferencialmente, integrado ao equipamento de filmagem, ressaltando-se a importância do enquadramento da pessoa candidata num ângulo de visão acessível a todas as pessoas que compõem a Comissão de Verificação de Autodeclaração no momento da banca de heteroverificação. Assim, é importante que o dispositivo de captação de som consiga captar o áudio de forma nítida e com qualidade a uma certa distância da pessoa candidata.

Tavares Jr. (2018, p. 269) ressalta a importância de se “Definir um plano de armazenamento seguro do material de captação das entrevistas, fazendo cópias de segurança ao final de cada turno e lembrando que o material deve estar organizado caso necessite ser disponibilizado para a comissão recursal ou em análise futura.”

Aconselha-se, ainda, a adoção de cuidados quanto à acústica da sala ou ambiente em que será realizada a banca de heteroverificação, a fim de se evitar que os diálogos e/ou declarações realizados durante o procedimento possam ser ouvidos em ambiente externo. Assim, orienta-se que sejam evitadas, sempre que possível, salas ou ambientes com divisórias ou paredes que não alcancem o pé-direito.

- **ACOLHIMENTO/ RECEPÇÃO HUMANIZADA**

Recomenda-se que, no acolhimento, uma equipe de apoio à Comissão ou esta faça a apresentação dos membros da banca, forneça informações sobre o procedimento realizado, seja feito um breve histórico das políticas de ações afirmativas por meio de cotas na educação e seja realizada a entrega de formulário impresso da autodeclaração de cor ou raça a ser preenchido.

Sugere-se que o procedimento seja realizado em local que proporcione um ambiente de acolhida, afabilidade, boa comunicação, urbanidade e respeito à dignidade humana das(os) candidatas(os), independentemente do gênero, raça, cor, etnia ou idade.

• IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS CANDIDATAS

Aconselha-se que a identificação das pessoas candidatas seja realizada com a exibição do nome completo e número de documento (RG, CPF, CNH, por exemplo), evitando-se, no entanto, qualquer exposição vexatória que possa remeter, por exemplo, a um fichamento policial. Desta forma, sugere-se que a filmagem e/ou registro fotográfico da pessoa candidata não ocorra com ela, em pé, segurando uma placa de identificação à frente do tórax, por exemplo.

Orienta-se que a identificação das pessoas candidatas se dê com elas sentadas em assento com mesa ou apoio para suporte para identificação com nome e número de documento. É recomendada a utilização, por exemplo, de display ou primas de mesa para identificação das pessoas candidatas.

• FORMULÁRIO DE AUTODECLARAÇÃO

Revela-se oportuno que seja fornecido às pessoas candidatas Formulário de Autodeclaração para preenchimento, preferencialmente, no momento de realização do procedimento de heteroverificação presencial (banca de heteroverificação).

Propõe-se que do Formulário de Autodeclaração conste espaço para preenchimento da identificação com nome completo da pessoa, número do documento de identidade, número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e a expressa declaração de que é negra(o), da cor preta ou parda, de acordo com o quesito cor ou raça adotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Importante constar do Formulário de Autodeclaração a ciência de que em caso de equívoco quanto à identidade racial ou fraude a pessoa candidata será eliminada do processo seletivo ou concurso público ou terá a matrícula cancelada ou o ato de nomeação e/ou posse, no cargo ou emprego público, anulado.

Recomenda-se, ainda, que no mesmo Formulário de Autodeclaração conste expressa autorização da pessoa candidata para realização de filmagem do seu procedimento de heteroverificação

(momento de submissão à banca de heteroverificação), bem como registros fotográficos.

• **REGISTROS DE FILMAGENS E FOTOGRAFICOS DAS PESSOAS CANDIDATAS**

Orienta-se que os registros fotográfico e audiovisual sejam realizados por profissionais habilitados na área, sob supervisão da Comissão de Verificação da Autodeclaração e equipe de apoio.

Sugere-se que a filmagem e o registro fotográfico sejam realizados, prioritariamente, no momento da realização da banca de heteroverificação, quando a pessoa candidata está diante da Comissão de Verificação da Autodeclaração.

É importante que o ambiente onde serão realizadas a filmagem e o registro fotográfico possibilite boa qualidade de iluminação e boas condições de captura de imagem/som, além de conforto às pessoas candidatas.

Aconselha-se que o registro fotográfico seja realizado em formato de foto tamanho passaporte, sendo uma fotografia frontal e outra de perfil, com equipamentos devidamente testados com pessoas antes da realização da banca de heteroverificação, a fim de se verificar se não clareou ou escureceu a imagem da pessoa fotografada.

Indica-se que registro fotográfico seja feito com o mesmo padrão e no mesmo local para todas as pessoas candidatas, visando-se evitar incongruências ou resultados fotográficos díspares.

Opina-se que não seja feito o registro da pessoa candidata de olhos fechados, rosto erguido ou baixo ou sorrindo e, sempre que possível e/ou necessária, seja solicitada retirada de óculos. Deve ser proibida a filmagem e o registro fotográfico, para fins de heteroverificação, quando a pessoa candidata esteja usando chapéu, boné, gorro, óculos de sol, ou qualquer outro adereço no rosto e/ou pescoço que possa, de alguma forma, dificultar a análise do fenótipo da pessoa candidata.

É recomendado que os registros fotográfico e audiovisual de cada pessoa candidata enquadrem uma placa de identificação individual, preferencialmente em display ou prisma de mesa, onde conste o nome completo da pessoa candidata e seu número de inscrição para identificação ou de documentos pessoal (RG, CPF ou CNH).

Revela-se pertinente que a pessoa candidata que recusar a realização da filmagem ou de registro fotográfico no procedimento de heteroverificação seja eliminada do processo seletivo ou concurso público, conforme previsão em edital de seleção ou concurso.

Propõe-se que as/os profissionais responsáveis pela filmagem e/ou registro fotográfico recebam treinamento específico, a ser ofertado pelo Comitê Permanente de Heteroverificação ou pela Comissão de Verificação da Autodeclaração, com apoio da IFES, com o objetivos de assegurar a observância das necessidades técnicas relativas ao procedimento de heteroverificação, a qualidade das imagens e áudio, formas de armazenamento e treinamento específico sobre o procedimento de heteroverificação, relações raciais e fenótipo negro (preto ou pardo).

Os profissionais, responsáveis pelas filmagens e registros fotográficos durante o procedimento presencial de heteroverificação, deverão firmar termo de confidencialidade acerca dos trabalhos desenvolvidos.

- **CRITÉRIO DE VERIFICAÇÃO E MOMENTO DA HETEROVERIFICAÇÃO**

Recomenda-se que, no processo de heteroverificação, as Comissões de Verificação, Recursal e de Averiguação, realizem a verificação de veracidade da autodeclaração com base única e exclusivamente em critério fenotípico da pessoa candidata, ao tempo da realização do procedimento de heteroverificação, assim entendido o conjunto de características físicas da pessoa, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os formatos nasal e labial.

Não devem ser considerados, para os fins de aferição de

veracidade da autodeclaração, fatores genotípicos da pessoa candidata e/ou fenotípicos dos seus parentes ascendentes, bem como quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroverificação realizados em outros processos seletivos de ingresso no ensino superior ou concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

Sugere-se que o procedimento de heteroverificação complementar ocorra, preferencialmente, antes da confirmação definitiva de matrícula nos cursos de graduação e pós-graduação e antes do curso de formação ou homologação do resultado final do concurso público.

Orienta-se que, no momento de realização da verificação da autodeclaração (banca de heteroverificação), a entrevista restrinja-se à **apresentação dos membros da comissão**; ao **preenchimento e assinatura do formulário de autodeclaração**; e à **autoidentificação verbal**, quando possível, da pessoa candidata declarando-se negra (preta ou parda).

PROCEDIMENTO

DE

Heteroidentificação



• TERMO DE SIGILO

É importante que as pessoas integrantes da Comissão de Verificação da Autodeclaração, da Comissão Recursal e da Comissão de Averiguação assinem termo de confidencialidade sobre as informações pessoais das/os candidatas/os a que tiverem acesso durante qualquer etapa do procedimento de heteroverificação ou processo administrativo de apuração de irregularidade ou fraude.

Nos termos do art. 7º, § 1º, da Portaria Normativa nº 4/2018 – SGP/MPGD, com o escopo de preservar a segurança e imparcialidade, recomenda-se que seja resguardo o sigilo dos nomes das pessoas integrantes das Comissões de Verificação da Autodeclaração, Recursal e de Averiguação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos, bem como divulgados juntamente com as decisões das comissões, a fim de possibilitar eventuais impugnações por impedimento ou suspeição, no mesmo prazo previsto para interposição de recurso das decisões (Vaz, 2018).

Os currículos das pessoas que compõem o Comitê Permanente de Heteroverificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da instituição responsável pela realização do certame.

• PARECERES MOTIVADOS DAS COMISSÕES

Assim como todo e qualquer ato administrativo, os pareceres das Comissões devem ser motivados, ou seja, apresentar as razões e os fundamentos para deferimento ou indeferimento da homologação da autodeclaração, em observância ao art. 50 da Lei n 9.784/1999.

Devem ser observados, para fins de motivação da decisão da comissão, três elementos essenciais: a cor da pele (principal fator), a textura dos cabelos e os traços faciais. Desse modo, a fundamentação da decisão não pode ser genérica a ponto de obstaculizar eventual defesa por parte do interessado – a exemplo de algumas decisões que se limitam a afirmar, genericamente, o não atendimento dos requisitos. Doutro lado, a análise e fundamentação antropométrica [...] também não devem ser aplicadas, mesmo porque vexatórias e violadoras da dignidade dos candidatos (Vaz, 2020, p. 58).

Registre-se que é vedada a motivação genérica, que não especifique as razões do indeferimento.

Recomenda-se que o parecer da Comissão de Verificação seja emitido após cada procedimento de heteroverificação complementar à autodeclaração, exigindo, no mínimo, aprovação por maioria simples das pessoas membras, considerando como único critério as características fenotípicas das pessoas candidatas às vagas reservadas às pessoas negras no processo seletivo ou concurso público.

O teor do parecer motivado deve ser de acesso restrito, nos termos do art. 12, § 1º, da Portaria Normativa nº 4/2018 – SGP/MPGD. Orienta-se, ainda, a vedação às Comissões de Verificação da Autodeclaração, Recursal e de Averiguação a emissão de parecer na presença da pessoa candidata, bem como utilização de procedimentos que possam resultar em situações de constrangimento, a exemplo da avaliação antropométrica (medição da largura nasal, da espessura labial etc.).

Sugere-se que o resultado provisório do procedimento de verificação da autodeclaração étnico-racial seja publicado em sítio eletrônico da instituição pública de ensino superior, no qual constarão os dados de identificação da pessoa candidata, a conclusão do parecer da Comissão de Verificação a respeito da confirmação da autodeclaração (Deferido, Indeferido ou Dispensado) e os seus respectivos motivos, além das condições para exercício do direito de recurso pelas pessoas interessadas.

É aconselhável que no parecer, os votos das pessoas que integram a Comissão de Verificação da Autodeclaração sejam mantidos em sigilo.

Não se recomenda, ainda, a disponibilização, para as pessoas candidatas ou terceiros, dos pareceres individuais emitidos pelas pessoas integrantes da Comissão de Verificação da Autodeclaração, ressalvado o acesso aos órgãos de controle interno e externo, desde que requisitados.

• RECURSOS

Tendo em vista a necessidade de observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa, nos termos do art. 5º, LV, da Constituição Federal, deve haver previsão de possibilidade de interposição de recurso contra as decisões das Comissões de Heteroverificação, Recursal e de Averiguação.

Orienta-se que o cabimento dos recursos seja restrito à pessoa candidata interessada no deferimento da homologação da autodeclaração. Ou seja, apenas a pessoa candidata que tiver indeferida a homologação da sua autodeclaração poderá interpor recurso.

Não se recomenda, por conseguinte, a possibilidade de recurso, por outra pessoa candidata, contra parecer de uma das Comissões que conclua pelo deferimento de homologação da autodeclaração ou provimento de recurso com esta finalidade.

Propõe-se que o recurso seja interposto perante a comissão que emitiu o parecer conclusivo, com possibilidade de juízo de retratação. Em sendo mantida a decisão, o recurso deve ser remetido à Comissão Recursal.

É recomendado o cabimento de recurso contra decisão da Comissão Recursal que negar provimento ao recurso da pessoa candidata interessada no julgamento de recurso interposto contra decisão da Comissão de Averiguação, a ser julgado pelo Comitê Permanente de Heteroverificação, em última instância administrativa.

Como forma de preservar a imparcialidade das decisões, não devem participar do julgamento dos recursos pelo Comitê Permanente de Heteroverificação as pessoas que participaram de decisões anteriores, no mesmo procedimento de heteroverificação, como integrante da Comissão de Verificação, Comissão Recursal ou Comissão de Averiguação.

A análise e julgamento dos recursos dar-se-á com base única e exclusivamente no critério fenotípico e a partir da filmagem e das fotografias registradas durante o procedimento de heteroverificação complementar à autodeclaração da pessoa candidata à vaga reservada às pessoas negras; do parecer emitido pela Comissão de Heteroverificação; e conteúdo do recurso apresentado pela pessoa candidata.

Em se tratando de recurso interposto contra decisão da Comissão de Averiguação, sugere-se que a análise e julgamento ocorra com base no exame do relatório final, aprovado pelo Comitê Permanente de Heteroverificação, e emitido pela própria Comissão de Averiguação, bem como o conteúdo do recurso apresentado pela pessoa denunciada.

Admite-se a possibilidade de realização de entrevista presencial para fins de heteroverificação (banca de heteroverificação), em casos excepcionais e devidamente motivado, pela Comissão Recursal, especialmente quando aquela não tenha ocorrido no procedimento regular de heteroverificação.

AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROCEDIMENTO

Recomenda-se, após realização do procedimento de heteroverificação, permitir avaliação do procedimento pelos sujeitos envolvidos (integrantes das Comissões e pessoas candidatas, por meio de instrumentos quantitativos e qualitativos), a fim de se buscar possibilidades melhorias, aperfeiçoamento e monitoramento do procedimento a partir das experiências vivenciadas pelas pessoas que dele participaram.

Sugere-se, ainda, o levantamento periódico, com a elaboração de relatórios semestrais, de indicadores de desempenho e funcionamento das comissões, a exemplo da quantidade de procedimentos realizados e o tempo médio de duração, números de pareceres de deferimento e indeferimento, de recursos interpostos, de denúncias à ouvidora ou órgãos de controles, de procedimentos de averiguação instaurados, de informações prestadas em mandados de segurança, de subsídios fornecidos em ações judiciais etc.



PROCEDIMENTO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA DEFRAUDE OU OCUPAÇÃO IRREGULAR DE VAGA RESERVADA

A instituição pública de ensino superior deverá garantir meios de ampla defesa e contraditório às pessoas denunciadas, considerando especialmente as especificidades da multicampia.

Recomenda-se que, após o encaminhamento denúncia de fraude ou irregularidade na ocupação de vagas reservadas às pessoas negras, o Comitê Permanente de Heteroverificação designe 03 (três) pessoas para compor a Comissão de Admissibilidade da Denúncia, que ficará adstrita à análise de indícios de materialidade, autoria e verossimilhança dos fatos denunciados.

Concluído o juízo de admissibilidade, o Comitê Permanente de Heteroverificação deve comunicar ao órgão receptor da denúncia a existência ou inexistência de elementos que justifiquem a sua admissibilidade ou não.

O órgão receptor da denúncia deve ser responsável por comunicar a admissibilidade ou não da denúncia à pessoa denunciante.

Admitida a denúncia, o Comitê Permanente de Heteroverificação solicitará ao órgão competente a abertura de processo administrativo apuratório.

O Comitê Permanente de Heteroverificação procederá, em reunião do pleno, à definição, mediante sorteio ou designação, das pessoas integrantes da Comissão de Averiguação.

Faculta-se à Comissão de Averiguação a solicitação, a qualquer tempo, de parecer ou acompanhamento dos trabalhos por parte de órgão especializado e a realização de procedimento de heteroverificação complementar à autodeclaração da pessoa denunciada.

Recomenda-se que os trabalhos da Comissão de Averiguação devem ser concluídos no prazo de até 60 (sessenta) dias corridos, podendo ser prorrogado por igual período.

Sugere-se que a decisão da Comissão de Averiguação, após regular instrução processual, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa, seja tomada por maioria absoluta do número de integrantes.

É recomendado o cabimento de recurso para a Comissão Recursal, em segunda instância administrativa, bem como para o Pleno do Comitê Permanente de Heteroverificação, em última instância.

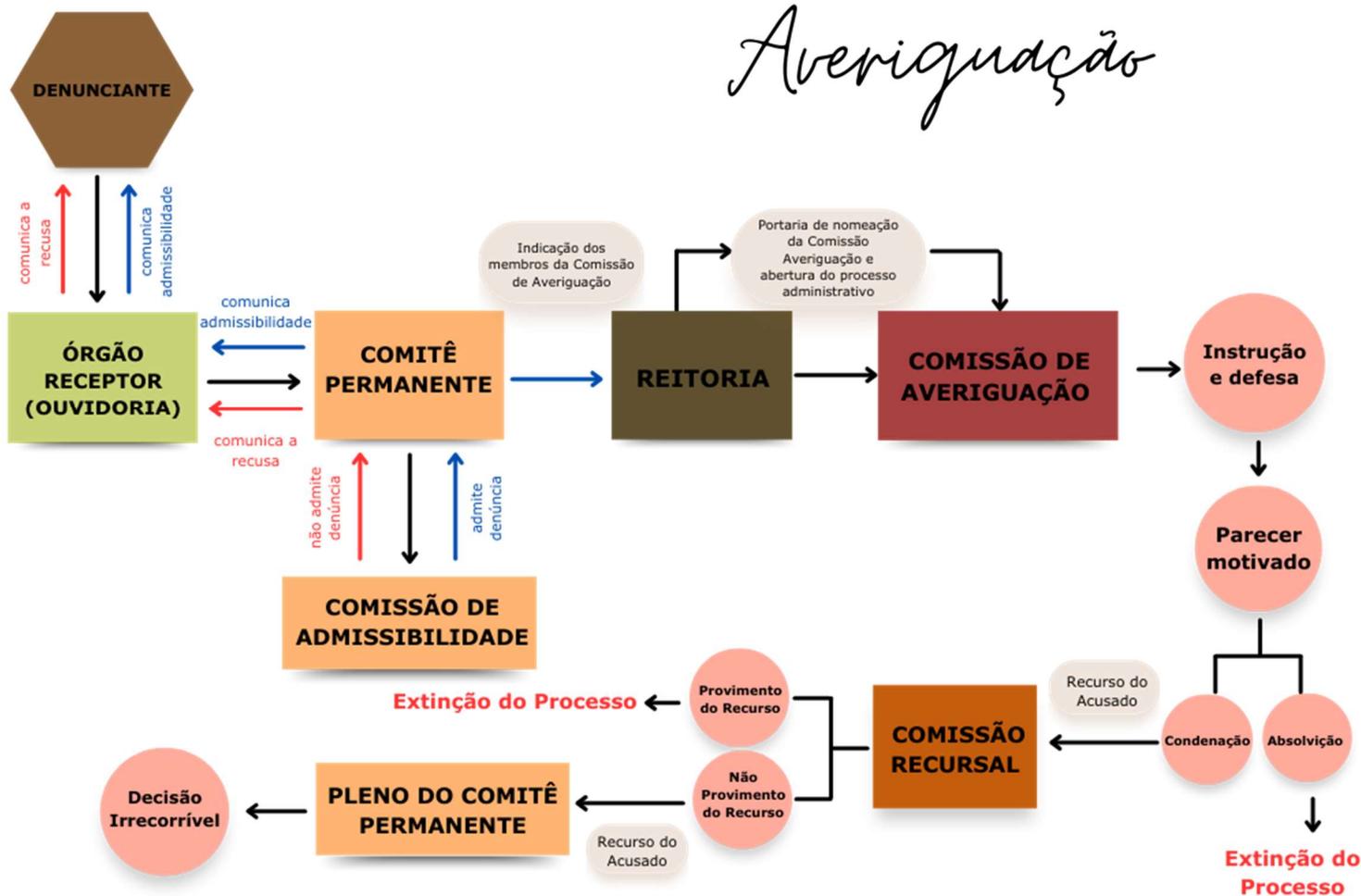
Na hipótese de comprovação de uso irregular ou mediante fraude de vaga destinada às pessoas negras, em processos de averiguação em que sejam assegurados o contraditório, o respeito à dignidade e a ampla defesa, a pessoa denunciada será desvinculada da IFES:

- I. nos cursos de graduação e pós-graduação, haverá cancelamento de matrícula e histórico acadêmico, resultando em desligamento institucional;
- II. caso já tenha sido diplomada, a pessoa denunciada ficará sujeita à anulação do diploma e histórico acadêmico, sem prejuízo de outras sanções administrativas, civis e/ou penais cabíveis;
- III. em caso de concurso público, ocorrerá exoneração e, conseqüentemente, devido desligamento institucional mediante processo administrativo aberto pela instância competente, conforme estabelece o artigo 2º da Lei 12.990, de 2014;

- IV. no caso de docente por tempo determinado, haverá extinção imediata do contrato, sem prejuízo de outras sanções administrativas, civis e/ou penais cabíveis; e
- V. na situação de estágio institucional, a pessoa terá seu termo de compromisso definitivamente cancelado, sem prejuízo de outras sanções administrativas, civis e/ou penais cabíveis.

Recomenda-se, ainda, a aplicação das normas relativas ao processo administrativo disciplinar, no que lhe for cabível, no procedimento de averiguação de denúncia de fraude ou ocupação irregular de vaga reservada.

PROCEDIMENTO DE *Averiguação*



PARA SABER MAIS:

- ✓ **Heteroidentificação e cotas raciais:** dúvidas, metodologias e procedimentos (Org. Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior). Link de acesso: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf
- ✓ **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem:** Sugestão de um quadro de referência para interpretação sobre relações sociais no Brasil (Autor: Oracy Nogueira). Link de acesso: <https://www.scielo.br/j/ts/a/MyPMV9Qph3VrbSNDGvW9PKc/?format=pdf&lang=pt>)
- ✓ **Bancas de aferição, fraudes e seus desafios na educação superior e nos concursos públicos** (Autora: Marcilene Garcia de Souza). Link de acesso: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/58150>
- ✓ **O controle das comissões administrativas sobre o critério da autodeclaração dos pretos nas políticas públicas de cotas raciais de acesso ao ensino superior no Nordeste** (Autora: Eduarda Shirley Fernandes de Oliveira Vale Pedrosa). Link de acesso: <https://repositorio.ufersa.edu.br/items/d1897e9a-bc6a-45c1-b873-4e2b55e8efcc>
- ✓ **A autodeclaração e as medidas afirmativas para a promoção da igualdade racial no Brasil** (Autor: Dimas Pereira Duarte Junior). Link de acesso: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/58809>
- ✓ **Carta de Curitiba – PR.** Link de acesso: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1109/o/I_Encontro_de_Gestores_Bancas_candidatxs_PP.UFPR.pdf
- ✓ **Carta de Campo de Grande - MS.** Link de acesso: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1109/o/CARTA-DE-CAMPO-GRANDE-VERS%C3%83O-FINAL_%281%29.pdf

REFERÊNCIAS

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. E-book.

LIMA, Maria Batista. *Identidade étnico/racial no Brasil: uma reflexão teórico-metodológica*. Revista Fórum Identidades. Aracaju - SE: Ano 2, Volume 3 – p. 33-46 – jan-jun de 2008.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social*, 2007. 19(1), 287–308. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>.

PEDROSA, Eduarda Shirley Fernandes de Oliveira Vale. O controle das comissões administrativas sobre o critério da autodeclaração dos pretos nas políticas públicas de cotas raciais de acesso ao ensino superior no Nordeste. 2021. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, [S. l.], 2021.

PIOVESAN, Flávia. *Ações afirmativas sob a perspectiva dos Direitos Humanos*. In: SANTOS, Sales Augusto dos. (Org). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada Alfabetização e Diversidade, 2007.

RIOS, Roger Raupp. *Pretos e pardos nas ações afirmativas: Desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: 23 abr. 2022.

SANTOS, Dyane Brito Reis. *Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior como políticas de ação afirmativa*. 2009. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, [S. l.], 2009.

TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. *Orientações práticas para a implementação da Comissão de Heteroidentificação em Institutos Federais de Educação (IF'S)*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: 23 abr. 2022.

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: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em < https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf > Acesso em: 23 abr. 2022.

GLOSSÁRIO

Autotutela: é o poder que a Administração Pública possui de corrigir os seus próprios atos, independentemente de provocação.

Efetividade: capacidade de produzir um efeito real, concreto.

Fenótipo: características físicas do indivíduo, sua aparência física.

Genótipo: a constituição genética de um indivíduo, ou seja, o conjunto de genes recebidos dos seus ancestrais.

Maioria absoluta: é o número superior à metade do número total de indivíduos que compõe o grupo.

Maioria simples: situação na qual o total de votos é maior que a metade do total de votos dos presentes na votação. Ou seja, é o número correspondente à metade dos presentes mais um.

Materialidade: comprovação objetiva e concreta da existência de um fato.

Parecer circunstanciado: manifestação opinativa que expõe todas as circunstâncias que envolve uma decisão ou conclusão.

Recurso: instrumento por meio do qual se contesta uma decisão, submetendo a questão a novo julgamento por outro órgão.

Sindicância: investigação administrativa.

Verossimilhança: aquilo que possui clara e intuitivamente a aparência ou alta probabilidade de ser verdadeiro.

Vinculante: decisão ou norma que é de observância obrigatória.

CONCLUSÕES

Com efeito, o panorama histórico sociorracial do Brasil revela que as ações afirmativas, em especial as cotas raciais, constituem medidas indispensáveis à democratização do ensino superior nas universidades públicas federais.

A Lei nº 12.711/2012 consolidou a Política Pública de reserva de vagas à população negra (além dos indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência). Contudo, em virtude da utilização da autodeclaração como critério único e suficiente ao exercício do direito de acesso às vagas reservadas às pessoas pretas e pardas, constatou-se um elevado número de fraudes ao sistema de cotas, ensejando um esvaziamento da ação afirmativa racial. Assim, as comissões de heteroidentificação surgem como instrumento para corrigir a fragilidade da autodeclaração para fins de exercício do direito de acesso a vagas reservadas à população negra.

Insta salientar, no entanto, que a ausência de previsão legal e regulamentação normativa específica das comissões de heteroidentificação ainda enseja muitos debates, de forma subjacente, acerca do próprio sistema de cotas raciais para ingresso no ensino superior e provimento de cargos em concursos públicos. Malgrado o reconhecimento de sua constitucionalidade, pelo STF, como critério subsidiário e complementar à autodeclaração, muitas instituições de ensino superior público ainda enfrentam muitos desafios na implementação e funcionamento de suas comissões de heteroidentificação.

Nessa senda, faz-se necessário reconhecer as Comissões de Heteroidentificação como o exercício do dever de fiscalização da Administração Pública como meio de assegurar a efetiva implementação da Política Pública de Cotas Raciais. Destarte, as comissões de heteroidentificação étnico-racial evidenciam-se como mecanismos imprescindíveis para que o Estado consiga dar concretude à ação afirmativa de reserva de vagas raciais, corrigindo as distorções socioeconômicas que marca a sociedade brasileira como nefasto legado do regime escravocrata e do racismo estrutural.

Assim, o presente trabalho investigou, a partir da análise das suas atribuições e limites, os desafios enfrentados pelas Comissões de Heteroidentificação para prevenir a prática de fraudes e promover a implementação efetiva da Política Pública de Cotas Raciais de acesso às Universidades Federais.

A partir da análise dos resultados obtidos com a coleta de dados, especialmente em decorrência das contribuições dos participantes da pesquisa, foi possível identificar que muitos desafios perpassam pelo processo de implementação e a dinâmica de

funcionamento das comissões de heteroidentificação, desde aqueles de ordem regulamentar, em razão da ausência de legislação específica a respeito, até anulações judiciais de suas conclusões nos procedimentos de aferição de autodeclaração racial.

Calha salientar o mapeamento dos principais desafios enfrentados pelas comissões de heteroidentificação, com destaque para a dificuldade e necessidade de capacitação permanente das pessoas integrantes dos comitês e comissões de heteroidentificação, a falta de interesse e engajamento dos servidores na composição das comissões e o combate às tentativas de fraudes ao sistema de cotas raciais.

Ademais, quanto às concepções dos principais atores na implementação, execução e defesa da política de cotas raciais, foi possível inferir-se uma compreensão consolidada acerca da necessidade de uma padronização ou uniformização procedimental das comissões, como meio de mitigar as divergências entre os procedimentos e comissões, buscando-se maior segurança na condução dos trabalhos e na tomada de decisões pelas/os integrantes das Comissões de Heteroidentificação.

Assim, revelou-se pertinente a elaboração de material instrucional (Manual de Boas Práticas para Comissões de Heteroidentificação), elaborado também a partir das diversas experiências e contribuições dos colaboradores da pesquisa, visando conferir uma uniformidade procedimental para os Comitês.

Com efeito, a elaboração do material instrucional tende a promover uma valiosa contribuição no enfrentamento desses principais, e outros, desafios apontados, ao estabelecer, por exemplo, uma recomendação de formação mínima e contínua para habilitação como integrante de comitê ou comissão de heteroidentificação. Como medida de fomento à participação, pode ser estabelecida uma remuneração para as/os membras/os das comissões.

O percurso do Mestrado e da elaboração do presente Trabalho de Conclusão de Curso foi marcado por grandes aprendizados e superação de desafios de ordem diversas, desde questões pessoais, intrínsecas às intempéries da vida, potencializadas pela Pandemia do Covid-19, até acadêmicos, estes decorrentes da saída da zona de conforto do pensar jurídico e imersão num universo muito mais amplo e multidisciplinar das políticas públicas.

Na execução da pesquisa enfrentamos dificuldades relacionadas, principalmente, à disponibilidade dos colaboradores para participarem das entrevistas e responderem ao questionário, encaminhado a todos os integrantes das Comissões de

Heteroidentificação das quatro universidades federais da Bahia, *locus* do estudo. No entanto, tais dificuldades não tiveram o condão de prejudicar o aprendizado, principalmente aquele oriundo da interação com os participantes das entrevistas e dos integrantes das Comissões que responderam ao questionário, nos fazendo enxergar o tema a partir do ângulo de outras e novas perspectivas.

Importante ressaltar, outrossim, os ganhos no âmbito profissional deste pesquisador, haja vista que, no exercício de suas atribuições como Procurador Federal junto à UFRB, os resultados da pesquisa aliados a um maior conhecimento da estrutura e funcionamento das Comissões de Heteroidentificação viabilizam uma melhor fundamentação atos jurídicos no exercício do controle de legalidade interno e preventivo, bem como na defesa judicial das decisões das comissões nos processos de aferição das autodeclarações.

Insta salientar, por derradeiro, que a uniformização procedimental sugerida a partir do Manual de Boas Práticas para as Comissões de Heteroidentificação, estabelecendo medidas que assegurem uma minuciosa verificação da autodeclaração, com os meios e recursos de defesas assegurados, bem como orientações para uma correta motivação das decisões das bancas de heteroidentificação podem contribuir, sobremaneira, para a redução das tentativas de fraudes ao sistema de cotas.

REFERÊNCIAS

ARTES, Amélia; RICOLDI, Arlene Martinez. *Acesso de negros no ensino superior: o que mudou entre 2000 e 2010*. Cad. Pesqui. [online]. 2015, vol.45, n.158, pp.858-881. ISSN 1980-5314. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/198053143273> > acesso em 14 dez 2022.

BARROS, Surya Pombo de. *Escravos, libertos, filhos de africanos livres, não livres, pretos, ingênuos: negros nas legislações educacionais do XIX*. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 42, n. 3, p. 591-605, jul./set. 2016.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. *Conselho Nacional de Educação*. Brasília: MEC/SEF, 2006.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF*. Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator: Min. Luis Roberto Barroso, 08 de junho de 2017. Disponível em: < https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=ADC%2041&sort=_score&sortBy=desc > Acesso em: 20 mar. 2022.

BUCCI, Maria Paula Dallari. *Método e aplicações da abordagem Direito e Políticas Públicas (DPP)*. Rei-Revista Estudos Institucionais, v. 5, n. 3, 2019.

BUCCI, Maria Paula Dallari; COUTINHO, Diogo R. *Arranjos jurídico-institucionais da política de inovação tecnológica: uma análise baseada na abordagem de direito e políticas públicas*. In: COUTINHO, Diogo R.; FOSS, Maria Carolina; MOUALLEM, Pedro Salomon B (org.). *Inovação no Brasil: avanços e desafios jurídicos e institucionais*. São Paulo: Blucher, 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CHANCEL, Lucas; PIKETTY Thomas; SAEZ, Emmanuel; ZUCMAN, Gabriel. *The World Inequality Report 2022*. World Inequality Lab, 2022. Disponível em: < <https://wir2022.wid.world/download/> > acesso em: 03 jan 2023.

CROSARA, Daniela de Melo. *A política afirmativa na educação superior: contributos e dilemas do sistema de cotas da Lei nº 12.711/2012*. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2017.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JUNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. *Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico*. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 43, n. 148, p. 302-327, Abr. 2013.

DIAS, Gleidson Renato Martins. *Considerações à Portaria Normativa nº4, de 6 abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em < https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf > Acesso em: 23 abr. 2022.

- DUARTE, Clarice Seixas. *A educação como um direito fundamental de natureza social*. Educação & Sociedade, Campinas, v. 28, n. 100, out. 2007.
- FELIPE, Delton Aparecido. *Cotas raciais e comissões de heteroidentificação como direito de minoria: contexto e desafios*. Revista Escritas do Tempo – v. 4, n. 10, jan-abr 2022, p. 86-103.
- FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. E-book.
- FONSECA, Marcos Vinicius; BARROS, Surya Aaronovich Pombo de (org.). *A história da educação dos negros no Brasil*. Niterói: EdUFF, 2016.
- LIMA, Maria Batista. *Identidade étnico/racial no brasil: uma reflexão teórico-metodológica*. Revista Fórum Identidades. Aracaju - SE: Ano 2, Volume 3 – p. 33-46 – jan-jun de 2008.
- LISBOA. Procuradoria-Geral da República. Gabinete de Documentação e Direito Comparado. *Racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância conexa*. Lisboa: Comissão Nacional para as Comemorações do 50º aniversário da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Década das Nações Unidas para a educação em matéria de direitos humanos, set. 2007. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/racismo.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.
- MARQUES, Eugenia Portela de Siqueira; ROSA, Aline dos Anjos; OLIVEIRA, Fabiana Corrêa Garcia Pereira de. *Políticas Afirmativas em Curso na Universidade Federal Da Grande Dourados e a Implantação da Comissão Geral de Heteroidentificação*. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 11, n. 29, p. 57-77, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/751>.> Acesso em: 26 dez. 2020.
- MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2009.
- NOGUEIRA, Oracy. *Preconceito de marca: as relações raciais em Itapetininga*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.
- NOGUEIRA, Oracy. *Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil*. Tempo Social, 2007. 19(1), 287–308. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>.
- NUNES, Georgina Helena Lima. *Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em < https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf > Acesso em: 23 abr. 2022.
- PEDROSA, Eduarda Shirley Fernandes de Oliveira Vale. *O controle das comissões administrativas sobre o critério da autodeclaração dos pretos nas políticas públicas de cotas raciais de acesso ao ensino superior no Nordeste*. 2021. Tese (Mestrado em

Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, [S. l.], 2021.

PIOVESAN, Flávia. *Ações afirmativas sob a perspectiva dos Direitos Humanos*. In SANTOS, Sales Augusto dos. (Org). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada Alfabetização e Diversidade, 2007.

RIOS, Roger Raupp. *Pretos e pardos nas ações afirmativas: Desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação*. In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos* Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: 23 abr. 2022.

RODRIGUES, Gabriela Machado Bacelar. *Incorporando a mestiçagem: a fraude branca nas comissões de heteroidentificação racial*. 2022. Tese (Mestrado em Antropologia). Horiz. antropol., Porto Alegre, ano 28, n. 63, p. 307-331, maio/ago. 2022.

SANTOS, Adilson Pereira dos; CAMILLOTO, Bruno; DIAS, Hermelinda Gomes. *A Heteroidentificação na UFOP: o Controle Social Impulsionando o Aperfeiçoamento da Política Pública*. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 11, n. 29, p. 15-40, ago. 2019. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/749>> Acesso em: 23 fev. 2023.

SANTOS, Adilson Pereira. ESTEVAM, Vanessa da Silva. *As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectivas*. X Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros (X COPENE). (Re)Existência Intelectual Negra e Ancestral, 12 A 17 de outubro de 2018, Uberlândia-MG, ABPN, 2018. Disponível em: <https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538350288_ARQUIVO_TrabalhoVersaoAdilson.pdf> Acesso em: 20 nov. 2022.

SANTOS, Dyane Brito Reis. *Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior como políticas de ação afirmativa*. 2009. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, [S. l.], 2009.

SANTOS, Frei David. *Sete atos oficiais que decretaram a marginalização do povo no Brasil*. São Paulo: EDUCAFRO, 2014.

SECCHI, Leonardo. *Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, José Afonso da. *Comentário Contextual à Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUZA, Marcilene Garcia de. Bancas de aferição, fraudes e seus desafios na educação superior e nos concursos públicos. Revista Educação em Debate, Fortaleza, Ano 42, n. 83, p. 85-97, set./dez 2020.

TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. *Orientações práticas para a implementação*

da Comissão de Heteroidentificação em Institutos Federais de Educação (IF'S). In: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos Disponível em < https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf > Acesso em: 23 abr. 2022.

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: DIAS, Gleidson Renato Martins (Org); TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber (Org). Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos Disponível em < https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf > Acesso em: 23 abr. 2022.

WESCHENFELDER, Viviane Inê; SILVA, Mozart Linhares da. *A cor da mestiçagem: o pardo e a produção de subjetividades negras*. *Análise Social*, Lisboa, v. 53, n. 227, p. 308-330, 2018.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

1. O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) do estudo intitulado **“Comissões de heteroidentificação e execução da política de cotas raciais de acesso às Universidades Federais da Bahia: dos desafios às propostas de prevenção a fraudes.”**, que será realizada nas Universidades Federais situadas na Bahia (UFRB, UFBA, UFSB e UFOB), cujo pesquisador responsável é o Sr. **Denilton Leal Carvalho**, membro da Advocacia-Geral da União (AGU), no cargo Procurador Federal com atuação junto à Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).
2. A pesquisa está sendo realizada sob orientação do Professor Doutor Neilton da Silva, docente da UFRB.
3. O presente estudo destina-se a investigar, a partir da avaliação das atribuições e análise dos seus limites, quais desafios as comissões de heteroidentificação precisam suplantar para prevenir a prática de fraudes e promover a implementação efetiva da Política Pública de cotas raciais de acesso às Universidades Federais. Busca-se, ainda, contrastar as normas nacionais e institucionais que regem a Política de Cotas Raciais das universidades federais, visando à aferição da adequação das comissões de heteroidentificação ao arcabouço normativo; caracterizar o processo de criação, as atribuições e a dinâmica de funcionamento das comissões de heteroidentificação; depreender as perspectivas dos principais atores na execução e monitoramento da política de cotas raciais acerca do papel e desafios das comissões de heteroidentificação; levantar os dados referentes às ações judiciais ajuizadas contra atos dos Comitês de Heteroidentificação das Universidades Federais da Bahia, e desenvolver um material instrucional de boas práticas de atuação das comissões de heteroidentificação.
4. O(a) Sr(a) está sendo convidado(a) tendo em vista, sob a perspectiva do pesquisador, desempenhar um papel importante no processo de implementação da política pública de cotas raciais de acesso ao ensino superior. A participação na pesquisa, que dar-se-á em ambiente virtual, consiste numa entrevista semiestruturada, na qual observar-se-á um roteiro preestabelecido, mas com possibilidade de elaboração de outras perguntas visando uma investigação mais aprofundada de acordo com as especificidades das respostas de cada um dos entrevistados, ou numa resposta a um questionário semiaberto (com algumas respostas predefinidas e outras livres).
5. A entrevista terá como conteúdo questões relacionadas ao processo de criação, as atribuições e a dinâmica de funcionamento das comissões de heteroidentificação; perspectivas dos principais atores na execução e monitoramento da política de cotas raciais acerca do papel e desafios das comissões de heteroidentificação; e boas práticas de atuação das comissões de heteroidentificação. O questionário, lastreado no mesmo conteúdo da entrevista, abordará perguntas relacionadas aos dados pessoais da(o) participante; aos aspectos da comissão de heteroidentificação da qual participa; à sua participação na comissão; e ao procedimento adotado pela comissão que integra.
6. Ressaltamos, por oportuno, que lhe é assegurado o direito de prévio acesso às perguntas que serão formuladas durante a entrevista, bem como àquelas constantes do questionário, antes da efetiva participação, de forma a garantir uma tomada de decisão informada. (item 2.2.3 da Carta Circular CONEP/SECNS/MS 01/2021)

7. Cumpre-nos informar, ainda, que lhe é assegurada plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo (art.17, Item III. Resolução 510/2016, CNS), bem como o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa. É garantido, também, o direito de acesso aos resultados da pesquisa em epígrafe (art.17, Item VI. Resolução 510/2016, CNS)
8. Como cediço, toda pesquisa com seres humanos envolve algum tipo risco. Nessa senda, as Resoluções CNS nº 466/2012 e nº 510/2016, estabelecem critérios para identificação, análise e mitigação dos possíveis riscos de uma pesquisa.
9. No caso vertente, por possibilitar uma publicização e reflexão acerca de concepções, condutas e decisões atinentes a um tema com certa sensibilidade social, que é as cotas raciais de acesso ao ensino superior, a participação na pesquisa, por meio da entrevista ou resposta ao questionário, pode dar azo a um certo desconforto ou mesmo constrangimento, em razão de eventual exposição de ideias, teorias e sentimentos atrelados ao tema étnico-racial.
10. Destarte, com o escopo de mitigar esses possíveis riscos, serão adotadas medidas preventivas com o fim de assegurar uma maior segurança e tranquilidade para os participantes tais como: conhecimento prévio das perguntas basilares da entrevista; possibilidade de omitir-se quanto às respostas das perguntas formuladas durante as entrevistas e constantes dos questionários; possibilidade de desistência de participação da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer espécie de ônus ou prejuízo; garantia de anonimato das respostas; preservação de identidade dos participantes; garantia, mediante assinatura de termo, de que as informações fornecidas serão utilizadas única e exclusivamente para fins acadêmicos-científicos. Ademais, as informações serão armazenadas em local seguro (HD externo) e de acesso exclusivo do pesquisador.
11. Dentre os benefícios da presente pesquisa, colima-se a produção de contribuições diretas nas dimensões social, legal, científica e profissional.
12. Notoriamente, a investigação acerca das comissões de heteroidentificação, agregará, sem dúvidas, conhecimento para fins de aprimoramento da política pública de cotas raciais de acesso ao ensino superior, sobretudo porquanto a ideia central da presente pesquisa visa identificar os desafios enfrentados pelas comissões e os correlatos instrumentos para superá-los, de modo a viabilizar e assegurar a efetiva implementação da política de cotas. Portanto, busca-se uma contribuição direta para qualificação dos trabalhos dos comitês de heteroidentificação.
13. Além disso, a pesquisa contribui significativamente no âmbito profissional do pesquisador, haja vista que, no exercício das atribuições como membro da Advocacia-Geral da União (Procurador Federal), acredita-se que os resultados da pesquisa viabilizam uma melhor fundamentação atos jurídicos no exercício do controle de legalidade interno e preventivo, mormente na defesa judicial das decisões das comissões nos processos de aferição das autodeclarações.
14. Ademais, possibilitará uma contribuição direta ao Comitê de Acompanhamento de Políticas Afirmativas e Acesso à Reserva de Cotas (COPARC) da UFRB, tendo em vista a atuação profissional do pesquisador na Procuradoria Federal junta à UFRB.
15. Em suma, a presente pesquisa possui potencial de contribuição para o fortalecimento das comissões de heteroidentificação e, conseqüentemente, da política pública de cotas raciais de acesso ao ensino superior.

16. Em julgando necessário, o(a) Sr(a) dispõe de tempo para que possa refletir sobre sua participação, consultando, se necessário, seus familiares ou outras pessoas que possam ajudá-los na tomada de decisão livre e esclarecida.
17. Garantimos, ainda, o ressarcimento de eventuais despesas devido sua participação na pesquisa, ainda que não previstas inicialmente.
18. Ressaltamos, outrossim, que estão assegurados ao(à) Sr(a) o direito a pedir indenizações e a cobertura material para reparação de eventual dano causado pela pesquisa ao participante.
19. Asseguramos ao(à) Sr(a) o direito de assistência integral gratuita devido a danos diretos/indiretos e imediatos/tardios decorrentes da participação no estudo ao participante, pelo tempo que for necessário.
20. Garantimos ao(à) Sr(a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.
21. O(A) Sr(a). poderá entrar em contato com o pesquisador responsável, Denilton Leal Carvalho, a qualquer tempo, para informação adicional no telefone número (71) 98182.6749 e e-mail: carvalho.denilton@gmail.com, bem como no seu endereço profissional sito no Edifício Civil Tower - R. Dr. José Peroba, 1225 - 7º andar - Stiep, Salvador - BA, 41770-235.
22. O(A) Sr(a). também pode, em caso **dúvidas exclusivamente éticas**, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - CEP/UFRB (art.17, Item IX. Resolução 510/2016, CNS). O CEP/UFRB está situado na Rua Rui Barbosa, 710, Centro. (prédio da Reitoria), Cruz das Almas-Bahia. CEP: 44380-000. Telefone: (75) 3621-6850, e-mail: eticaempesquisa@comissao.ufrb.edu.br.
23. Este documento (TCLE) será elaborado em duas VIAS, que serão rubricadas em todas as suas páginas (na hipótese de assinatura física) e assinadas ao seu término pelo(a) Sr(a)., ou por seu representante legal, e pelo pesquisador responsável, ficando uma via com cada um.
24. Este TCLE será enviado de forma virtual, preferencialmente por e-mail fornecido pelo participante, individualmente ou em lista oculta, admitido o encaminhamento por aplicativo de smartphone (WhatsApp ou Telegram) quando assim solicitado pelo participante (item 2.1 da Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS).
25. Enfatizamos a importância de o participante guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico que será fornecido na realização da pesquisa (item 2.2 da Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS).
26. Fica assegurado que a pesquisa em epígrafe somente será iniciada após aprovação pelo sistema CEP/CONEP. (Resolução 510/2016, CNS)
27. A(O) participante deverá enviar, de forma virtual para o endereço de e-mail carvalho.denilton@gmail.com, o presente TCLE, devidamente assinalado na opção **ACEITO PARTICIPAR** ou **NÃO ACEITO PARTICIPAR**, **datado** e **assinado**. A não devolução no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento do presente TCLE será considerado como recusa em participar da pesquisa em epígrafe.
28. A(O) participante poderá proceder à assinatura física, eletrônica ou digital do presente TCLE.
29. (À)O participante é assegurado o direito de acesso ao Registro de Consentimento sempre que solicitado (art.17, Item X. Resolução 510/2016, CNS).

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade ou interrupção de meu tratamento.

Fui informado também que devo imprimir ou gerar um pdf do TCLE para ter a minha cópia do TCLE e que posso solicitar uma versão dele via e-mail para os pesquisadores.

ACEITO PARTICIPAR ()

NÃO ACEITO PARTICIPAR ()

_____, ____ de _____ de 2023.

Assinatura Participante da pesquisa

APÊNDICE I: ESTRUTURA DA PESQUISA E ROTEIRO DE ENTREVISTA

<p>TÍTULO DO TCC DE DENILTON LEAL CARVALHO Orientador: Neilton Silva</p>	<p>Comissões de heteroidentificação e execução da política de cotas raciais de acesso às Universidades Federais da Bahia: dos desafios às propostas de prevenção a fraudes.</p>
<p>PROBLEMA</p>	<p>Quais as atribuições, limites e principais desafios das Comissões de Heteroidentificação no seu mister de assegurar a efetiva implementação da política de cotas raciais?</p>
<p>OBJETIVO GERAL</p>	<p>Investigar, a partir da avaliação das atribuições e análise dos seus limites, quais os desafios as Comissões de Heteroidentificação precisam suplantar para promover e assegurar a implementação efetiva da Política Pública de Cotas Raciais de acesso às Universidades Federais.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrastar as normas nacionais e institucionais que regem a Política de Cotas Raciais das universidades federais, visando à aferição da adequação das comissões de heteroidentificação ao arcabouço normativo; 2. Caracterizar o processo de criação, as atribuições e a dinâmica de funcionamento das comissões da heteroidentificação; 3. Depreender as perspectivas dos principais atores na execução e monitoramento da política de cotas raciais acerca do papel e desafios das comissões de heteroidentificação; 4. Levantar os dados referentes às ações judiciais ajuizadas contra atos dos Comitês de Heteroidentificação das Universidades Federais da Bahia; 5. Desenvolver um material instrucional de boas práticas de atuação das comissões de heteroidentificação.

ROTEIRO DE ENTREVISTA: Como os objetivos específicos 1 e 4 dependem quase que exclusivamente do cotejo objetivo de dados da legislação e dos registros das ações judiciais, as entrevistas terão como objeto os demais objetivos (2, 3 e 5), com 3 questões para cada um deles.

OBJETIVOS	QUESTÕES
<p>2. Caracterizar o processo de criação, as atribuições e a dinâmica de funcionamento das comissões da heteroidentificação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qual sua percepção em relação às atribuições e limites das comissões? • Você concorda com a dinâmica de funcionamento das comissões? Por quê? • Em sua opinião, como compatibilizar os casos de autodeclaração anteriores às comissões, não corroboradas por essas?
<p>3. Depreender as perspectivas dos principais atores na execução e monitoramento da política de cotas raciais acerca do papel e desafios das comissões de heteroidentificação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qual a sua percepção acerca das cotas raciais? • Qual a sua concepção acerca das comissões de heteroidentificação? • Em sua opinião quais os principais desafios a serem superados pelas comissões de heteroidentificação nos processos de aferição da autodeclaração?
<p>5. Desenvolver um material instrucional de boas práticas de atuação das comissões de heteroidentificação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em sua opinião, as comissões de heteroidentificação necessitam de alguma padronização/normatização? Se sim, em que grau? • O que pode ser aperfeiçoado nos processos realizados pela comissões de heteroidentificação? • Você teria alguma sugestão/contribuição para um eventual material instrucional de boas práticas de atuação das comissões ?
<p>NIVEL DE SATISFAÇÃO DO(A) ENTREVISTADO(A) AO PARTICIPAR DA PESQUISA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como você se sentiu em participar de uma pesquisa que trata das comissões de heteroidentificação?

Comissões de Heteroidentificação

Questionário para coleta de dados para o TCC do mestrando Denilton Carvalho, cujo tema de pesquisa é: Comissões de heteroidentificação e a execução da política de cotas raciais de acesso às Universidades Federais da Bahia: dos desafios às propostas de prevenção a fraudes.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. **Nome completo ***

2. **Endereço de e-mail**

3. **Data de nascimento**

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

4. **Local de nascimento (país, estado e município)**

5. **Gênero**

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Outro: _____

6. Qual o seu nível de escolaridade?

Marcar apenas uma oval.

- 1. Pós-graduação – pós-doutorado
- 2. Pós-graduação – doutorado
- 3. Pós-graduação – mestrado
- 4. Pós-graduação – especialização
- 5. Graduação
- 6. Ensino Médio
- 7. Ensino Fundamental

7. Qual o seu curso de graduação? (responder somente se a resposta da questão anterior foi até 5)

8. Qual a sua cor/etnia?

Marcar apenas uma oval.

- Amarela
- Branca
- Indígena
- Parda
- Preta
- outra
- Prefiro não me classificar
- Prefiro não responder

ASPECTOS SOBRE A COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO (CH)

9. Os membros da Comissão de Heteroidentificação são remunerados?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Outro: _____

10. A Comissão de Heteroidentificação (CH) adota mecanismo de certificação interinstitucional que dispense um(a) candidato(a), com matrícula validada em outra instituição pelo critério étnico-racial, de ser submetido à Comissão?

Marcar apenas uma oval.

- Sempre
- Às vezes
- Nunca

11. Você considera adequada a composição da Comissão de Heteroidentificação (CH)?

Marcar apenas uma oval.

- Totalmente adequada
- Adequada (necessita de poucas mudanças)
- Indiferente à composição
- Inadequada (necessita muitas mudanças)
- Totalmente inadequada

12. **A Comissão de Heteroidentificação é permanente durante determinado período de vigência ou é designada uma Banca específica para cada processo seletivo?**

Marcar apenas uma oval.

- A Comissão é permanente durante determinado período de vigência
- É designada uma comissão específica para cada processo seletivo
- Outro: _____

13. **Qual a frequência em que são realizados cursos ou oficinas sobre a promoção da igualdade racial e combate ao racismo para os membros da Comissão de Heteroidentificação (CH)?**

Marcar apenas uma oval.

- Muito Frequentemente
- Frequentemente
- Eventualmente
- Raramente
- Nunca

14. **Em relação à Comissão de Heteroidentificação (CH), como você avalia o apoio institucional quanto aos seguintes aspectos?**

Marcar apenas uma oval por linha.

	Totalmente adequado	Adequado	Razoavelmente adequado	Pouco adequado	Totalmente inadequado
Instalações Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recursos Materiais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recursos Tecnológicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recursos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacitação dos Membros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suporte Jurídico à CH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disposição de Normativo Institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existência de Regulamento da CH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Como você avalia as atribuições da Comissão de Heteroidentificação (CH)?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Totalmente adequada	Adequada	Razoavelmente adequada	Pouco adequada	Totalmente inadequada
Aferir a autodeclaração dos candidatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coordenar os procedimentos de heteroidentificação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborar os documentos e formulários necessários no procedimento de heteroidentificação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover ações de promoção da igualdade racial e combate ao racismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover a capacitação dos seus membros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Receber denúncias de fraudes/irregularidades no preenchimento das cotas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decidir sobre admissibilidade das denúncias de fraudes/irregularidades no preenchimento das cotas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investigar denúncias de fraudes/irregularidades no preenchimento das cotas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aferir
Aferir
autodeclaração
autodeclaração
anterior à criação
anterior à criação
da Comissão de
da Comissão de
Heteroidentificação,
Heteroidentificação,
em especial, nos
em especial, nos
cursos de
cursos de
Bacharelado
Bacharelado
Interdisciplinar
Interdisciplinar

16. **Há outra(s) atribuição(ões) da Comissão de Heteroidentificação (CH) não elencadas no quesito anterior? Como você a(s) avalia?**

17. **Como você avalia os limites de atuação da Comissão de Heteroidentificação (CH)?**

Marcar apenas uma oval por linha.

	Totalmente adequada	Adequada	Razoavelmente adequada	Pouco adequada	Totalmente inadequada
Necessidade de fundamentação das decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obrigatoriedade de utilização do fenótipo como único e exclusivo critério de validação da autodeclaração do candidato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impossibilidade de validação da autodeclaração com base na ascendência do candidato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impossibilidade de aferição das autodeclarações anteriores à instituição da CH na universidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impossibilidade de aplicação da reserva de vagas nas seleções para segundo ciclo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. **Há outro(s) limite(s) de atuação da Comissão de Heteroidentificação (CH) não elencado(s) no quesito anterior? Como você o(s) avalia?**

19. **Qual a frequência de conclusões divergentes entre os membros da Banca de Heteroidentificação (CH)?**

Marcar apenas uma oval.

- Muito Frequentemente
- Frequentemente
- Eventualmente
- Raramente
- Nunca

20. **Qual o procedimento adotado para solução de divergência de entendimentos entre os membros?**

ASPECTOS SOBRE A SUA PARTICIPAÇÃO NA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

21. Ano de ingresso na Comissão de Heteroidentificação:

Marcar apenas uma oval.

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

22. Qual categoria/segmento social você representa na Comissão de Heteroidentificação? (discente, docente, servidor técnico, representante de movimento social, representante da OAB etc.)

23. Você concorda com as cotas raciais nos termos da Lei 12.711/12?

Marcar apenas uma oval.

Concordo totalmente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo totalmente

24. **Você concorda com a aferição da autodeclaração mediante Comissão de Heteroidentificação?**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

25. **Qual critério você adota no procedimento de aferição da autodeclaração?**

Marcar apenas uma oval.

- Fenótipo
- Ascendência/ancestralidade
- Histórico de discriminação
- todos
- Outro: _____

26. **Qual/Quais situação(ões) você considera como de difícil identificação do negro para fins de cotas raciais?**

27. **Considerando o critério fenotípico adotado pelas CH, quais os dilemas enfrentados pelos membros da comissão na avaliação de candidatos pardos?**

28. **Você concorda com a concepção de que há candidatos pardos com traços fenotípicos que se aproximam do preto e pardos que se aproximam mais do branco?**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

29. **Em relação aos candidatos pardos, na sua concepção, quais deles fazem jus à reserva de vagas?**

Marcar apenas uma oval por linha.

	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Todos os pardos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apenas os pardos com predominância de características negróides	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apenas os pardos com predominância de características não-negróides	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nenhum pardo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. **Em caso de dúvida (*casos complexos*) na identificação do candidato como negro (preto ou pardo), de que forma você frequentemente se posiciona?**

Marcar apenas uma oval.

- Favoravelmente ao enquadramento como cotista
- Indiferentemente
- Contrariamente ao enquadramento como cotista

ASPECTOS ACERCA DO PROCEDIMENTO ADOTADO PELA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

31. **Você concorda com o atual procedimento adotado pela Comissão de Heteroidentificação em que atua?**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

32. **Você concorda com a edição de uma norma/regulamentação de padronização de atuação das Comissões de Heteroidentificação?**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

33. **Qual o grau de padronização que você entende necessário e suficiente?**

Marcar apenas uma oval.

- Padronizar todo o procedimento e regramento
- Padronizar normas gerais, respeitando as especificidades regionais
- Não padronizar
- Outro: _____

34. **Acerca do procedimento, é cabível a aferição por fotografia.**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

35. **Acerca do procedimento, é cabível a aferição por vídeo na modalidade síncrona (ao vivo).**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

36. **Acerca do procedimento, é cabível a aferição por vídeo na modalidade assíncrona (gravado).**

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

37. Acerca do procedimento, a relevância da entrevista presencial é:

Marcar apenas uma oval.

- Muito relevante
- Relevante
- Razoavelmente relevante
- Pouco relevante
- Irrelevante

38. Em sua opinião quais os principais desafios a serem enfrentados pela Comissão de heteroidentificação nos procedimentos de aferição da autodeclaração?

39. **Como você avalia as medidas elencadas abaixo para fins de aperfeiçoamento do funcionamento da Comissão de Heteroidentificação (CH)?**

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito relevante	Relevante	Razoavelmente relevante	Pouco relevante	Irrelevante
Curso de formação para os membros da CH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instituição de Regimento Interno da CH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assessoramento Jurídico à CH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suporte técnico-administrativo à CH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remuneração dos membros da CH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regulamentação de Normas Gerais das CH pelo Ministério da Educação (MEC).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criação de Manual de Boas Práticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Definição dos critérios objetivos a serem analisados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Padronização e uniformização das decisões da CH, sem prejuízo de fundamentação do caso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

do caso
concreto.
concreto

40. **Qual(is) medida(s) de prevenção à fraude você considera relevante(s) para o aprimoramento da Comissão de Heteroidentificação e defesa da política de cotas?**

41. **Caso deseje, registre aqui outras contribuições que considere importantes para o aperfeiçoamento da Comissão de Heteroidentificação.**

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

