

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

ISABELA PERUCCI ESTEVES FAGUNDES

**HETEROIDENTIFICAÇÃO RACIAL PARA CONCURSOS PÚBLICOS DE
PROFESSORES/AS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP**

MARIANA

2020

ISABELA PERUCCI ESTEVES FAGUNDES

**HETEROIDENTIFICAÇÃO RACIAL PARA CONCURSOS PÚBLICOS DE
PROFESSORES/AS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Educação.
Linha de pesquisa: Desigualdades, diversidades, diferenças e práticas educativas inclusivas.

Orientadora: Profa. Dra. Margareth Diniz

MARIANA

2020

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

F156h Fagundes, Isabela Perucci Esteves.
Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores/as
na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP. [manuscrito] / Isabela
Perucci Esteves Fagundes. - 2020.
183 f.: il.: color., gráf., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Margareth Diniz.
Dissertação (Mestrado Acadêmico). Universidade Federal de Ouro
Preto. Departamento de Educação. Programa de Educação.
Área de Concentração: Educação.

1. Professores - Concursos. 2. Sistema de Cotas. 3. Negros -
Identidade racial. 4. Universidade Federal de Ouro Preto - Concursos. I.
Diniz, Margareth. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 378-051(043.3)

Bibliotecário(a) Responsável: Michelle Karina Assuncao Costa - SIAPE: 1.894.964



Isabela Perucci Esteves Fagundes

Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores/as na
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da UFOP, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre (a) em Educação, e aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Mariana, 03 de abril de 2020.

Margareth Diniz
Prof. Dra. Margareth Diniz (Orientadora)
Universidade Federal de Ouro Preto

Participação por videoconferência
Prof. Dr. Marcus Vinícius Fonseca (Membro)
Universidade Federal de Ouro Preto

Participação por videoconferência
Prof. Dr. Rodrigo Ednilson de Jesus (Membro)
Universidade Federal de Minas Gerais

AGRADECIMENTOS

À minha família, cujo apoio possibilitou a realização deste trabalho, pelo amor e pela compreensão, em especial ao meu filho Theo, minha mãe, Suely, minha irmã, Ivana e meu esposo, Rodrigo.

À UFOP e ao Programa de Mestrado em Educação da UFOP, pela oportunidade de aprender. À Profa. Dra. Margareth Diniz, que apostou no tema e em mim como pesquisadora. Aos colegas do mestrado, pelas trocas e compartilhamento, em especial à Adelina, colega que se tornou amiga.

À Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) e à Pro-Reitoria de Administração (PROAD) da UFOP, por autorizarem esta pesquisa. Aos colegas da CGP e da PROAD, pelo companheirismo e amizade. A Fabrícia, querida amiga de todas as horas, Lidi e Day, pelas leituras, sugestões e palavras de incentivo.

Aos queridos amigos da APMP: Mariza, Narita, Hamilton, Hugo e Sicelo. Estudar e trabalhar não é fácil, mas a convivência com vocês tornou tudo mais leve. Obrigada pela força, pelo riso e pela paciência também.

Ao Adilson, pela generosidade em partilhar e por toda sua trajetória com as ações afirmativas, fonte de aprendizado e inspiração.

Aos sujeitos desta pesquisa, aos membros de comissão, que aceitaram ceder um pouco do seu tempo e dividir sua experiência nessa tarefa, e aos membros e candidatos que permitiram meu acesso como pesquisadora ao momento da heteroidentificação, viabilizando este estudo.

A todos que de alguma forma colaboraram para que esta pesquisa fosse possível.

RESUMO

Nesta dissertação tive por objetivo compreender a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Conduzi a partir de uma contextualização do tema, onde discuti a demanda pelas cotas raciais, a essencialidade da autodeclaração racial nesse processo e a necessidade de sua verificação para que as cotas realizem sua finalidade. Para orientar a investigação de campo, construí um estado do conhecimento sobre o tema a partir da produção acadêmica pertinente localizada, produzida entre 2014 (quando entra em vigor a Lei de Cotas no Serviço Público) e 2019. Com base nas escolhas metodológicas orientadas pelo objetivo do trabalho, realizei uma pesquisa qualitativa, do tipo estudo de caso, cujos instrumentos de coleta de dados foram a análise documental, a entrevista e a observação. Os principais referenciais teóricos deste trabalho foram as concepções sobre identidade, de Nilma Gomes e Kabengele Munanga; sobre raça, também de Nilma Gomes e Antônio Sérgio Guimarães; sobre preconceito de marca, de Oracy Nogueira, sendo as categorias analíticas exame, discurso e verdade, de Foucault operadoras da minha posição como pesquisadora. Os principais achados da pesquisa indicam o papel pedagógico das comissões de heteroidentificação na temática das relações raciais; a efetividade das cotas raciais no aumento da população de docentes negros/as da instituição, especialmente a partir da adoção da heteroidentificação racial; a utilização do critério fenotípico pelas comissões e a fundamentação da adoção desse critério. Por fim, apresentei algumas reflexões sobre o que o procedimento fez pela inclusão racial na UFOP e o que ainda pode ser feito para potencializar esses resultados.

PALAVRAS-CHAVE: Concurso docente; Cotas raciais; Heteroidentificação racial.

ABSTRACT

This dissertation aims to understand the performance of the commissions for racial self-declaration and verification when reserving full time job openings for college professors within the Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). The research was conducted from a contextualization of the theme, discussing the demand for racial quotas, the importance of the racial self-declaration, and the need for its verification, for the quotas to achieve their purpose. To guide the field investigation, all the relevant localized academic production between 2014 (when the Brazilian law of quotas for the public sector came into force) and 2019 were studied. A qualitative research of the case study type, with data collection through interviews and observations was carried out from methodological choices followed by documental analysis guiding the work. The main theoretical references of this work are conceptions about identity based on texts by Nilma Gomes and Kabengele Munanga; race relations in works by Nilma Gomes and Antônio Sérgio Guimarães; and race prejudice by Oracy Nogueira. The researcher selected the analytical categories: examination, discourse and truth in Foucault for operators. The main findings of the research indicates the pedagogical role of hetero-identification commissions; the effectiveness of racial quotas in increasing the population of black professors in the institution, especially after the adoption of racial hetero-identification; the use of the phenotypic criteria by the commissions and the rationale for its adoption. Finally, the researcher reflects about the positive results achieved by the racial inclusion quotas at UFOP and what can be done to enhance the results.

KEYWORDS: Teaching public tender; Racial quotas; Racial hetero-identification.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico I	Métodos de classificação empregados por comissões de verificação.....	83
Gráfico II	Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade por grupos de anos de estudo – Brasil, 2007 e 2015.....	132
Gráfico III	Servidores da UFOP por carreiras.....	133
Gráfico IV	Crescimento da População de Docentes Negros e Pardos na UFOP.....	165

LISTA DE TABELAS

Tabela I	Nível de Instrução das pessoas de 14 anos ou mais, em porcentagem, por cor ou raça.....	19
Tabela II	Rendimento Médio Mensal, por cor ou raça, em reais.....	20
Tabela III	Nível de ocupação das pessoas, por idade, em porcentagem em 2016.....	20
Tabela IV	Matrículas em cursos de graduação (presenciais e a distância), de 2001 a 2010.....	22
Tabela V	Teses e Dissertações localizadas na BDTD e na CAPES, defendidas entre 2014 e 2019 a partir dos descritores selecionados.....	72
Tabela VI	Artigos acadêmicos localizados no Google Acadêmico e publicados entre 2014 e 2019 a partir dos descritores selecionados.....	78
Tabela VII	Concursos para Professor Efetivo da UFOP de 2014 a 2019.....	117
Tabela VIII	Detalhamento do Edital PROAD 39/2019Ta.....	156

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 HETEROIDENTIFICAÇÃO RACIAL NO CONTEXTO DAS COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS	15
1.1 Por que precisamos de cotas raciais?	16
<i>1.1.1 O que são cotas raciais</i>	16
<i>1.1.2 Desigualdade racial</i>	18
1.2 Por que a autodeclaração racial não basta em se tratando de políticas de cotas raciais?	28
<i>1.2.1 O lugar da autodeclaração racial e a necessidade de sua verificação</i>	28
<i>1.2.2 O procedimento de heteroidentificação</i>	32
1.3 Quem são os negros no Brasil?	41
<i>1.3.1 Um sentido sociológico e político para raça</i>	42
<i>1.3.2 O sistema classificatório do IBGE</i>	48
<i>1.3.3 Preconceito de marca</i>	55
2 O CAMINHO DA PESQUISA	63
2.1 O Estado do Conhecimento	63
<i>2.1.1 Pesquisas sobre heteroidentificação racial publicados entre 2014 e 2019</i>	63
<i>2.1.2 Artigos sobre heteroidentificação racial publicados entre 2014 e 2019</i>	69
<i>2.1.3 Produção do GT 21 da ANPEd sobre heteroidentificação racial</i>	78
<i>2.1.4 Contribuições dos textos acadêmicos</i>	80
2.2 Escolhas metodológicas	85
2.3 Comissões de heteroidentificação: discursos, verdades e suas formas de produção	90
3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS	103
3.1 Um pouco sobre a UFOP e as relações raciais	103
3.2 O que revelou a análise documental	111
3.3 O aprendizado por meio das entrevistas	130
3.4 As contribuições da observação	153
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	160
REFERÊNCIAS	166

INTRODUÇÃO

Meu envolvimento profissional com a temática das relações raciais começou em 2014, com a vigência da Lei nº 12.990¹, que institui a reserva de vagas a negros² em concursos públicos federais. Como servidora da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) desde 2009, trabalho na coordenação dos concursos públicos da instituição desde 2011, na Pró-Reitoria de Administração (PROAD). A entrada em vigor da Lei de Cotas no Serviço Público deixou a equipe de concursos da instituição sem saber como proceder para implementá-la. Houve manifestações favoráveis e também contrárias às cotas. Favoráveis da parte dos que reconhecem ou sofrem o racismo institucional no país. Contrários, entre negros e brancos, vítimas ou não do racismo, porque acreditam que todos são iguais, têm a mesma capacidade e não devem ser tratados de formas diversas. Outros ficaram desanimados, antevendo as longas discussões que esse processo traria, e o grande trabalho que tínhamos pela frente para, independentemente da opinião de cada um, executar a política de cotas, uma determinação legal.

Fui atravessada por uma série de sentimentos e pensamentos, muitos deles contraditórios. Fiquei animada e feliz com essa oportunidade de fazer algo mais efetivo na luta contra o racismo. Mas com muitas dúvidas sobre como fazê-lo, com medo de errar. A demanda profissional me obrigou a enfrentar a questão racial, estudá-la, debatê-la, materializou-se essa necessidade de conhecer melhor para agir. A existência do racismo, no entanto, não me passava despercebida. Sendo uma mulher lida socialmente como branca, não sofro discriminação racial no meu cotidiano. Eu não era indiferente ao fato de que no meu entorno as pessoas brancas em geral detinham melhores condições de vida, enquanto as pessoas negras ficavam com os lugares de menor prestígio social, e, mesmo tendo recebido em minha criação a igualdade como um valor, eu via que somos tratados diferentemente em função da cor/raça.

Tive a oportunidade de perceber desde cedo o privilégio de ser branca. De saber que vivo num país racista e que esse racismo me afeta favoravelmente. De notar que, mesmo discordando de concepções e atitudes racistas, benefico-me delas, querendo ou não. E concluí isso a partir do meu contexto social e comparando relatos de pessoas negras com a minha

¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em 05 dez. 2019.

² De maneira a facilitar a leitura, não utilizarei a nomenclatura relativa a gênero no texto - negros/as e professores/as.

vivência. A percepção sobre a injustiça dessa desigualdade e a vontade de compreender melhor o meu próprio pertencimento racial, e meu lugar nessa discussão, tornaram-se uma necessidade de fazer algo a respeito. A Lei de Cotas Raciais no concurso apareceu na minha vida como essa oportunidade.

Convicta sobre a existência do racismo e aberta às ações afirmativas como uma das formas de combatê-lo eu já estava. Mas as dúvidas sobre como implementar essa política, a partir daquele momento, eram muitas. O sentimento de despreparo era geral. E isso me trouxe outra reflexão: o quanto a discussão sobre desigualdade racial é ausente em nossa formação, seja no ensino fundamental, no médio e no superior. A equipe de gestão de pessoas da UFOP era composta por servidores com múltiplas formações e ninguém se sentia preparado para orientar essa implantação. A Lei nº 12.990/2014, que entrou em vigor em junho de 2014, não detalha procedimentos para a aplicação das cotas. Assim, tínhamos na PROAD um concurso para publicar naquele ano e muitas dúvidas sobre como integrar as cotas raciais aos nossos processos. Devido às dúvidas procedimentais, fomos buscar parceria com a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) e com o Ministério Público Federal (MPF). Conseguimos algumas respostas e demos sequência ao trabalho, inaugurando as cotas nos concursos públicos da UFOP em 2014. Participar da coordenação dos primeiros concursos para servidores da UFOP com cotas para negros, trabalhar desde a confecção do edital até a posse daqueles servidores, foi uma grande satisfação. Dar posse ao cargo àqueles servidores, especialmente, trouxe a sensação de que todo o esforço para entender e implantar as cotas valia a pena. Ficamos animados em ver os resultados de um empenho para a construção de uma UFOP mais justa, democrática, acessível e colorida. Com esse modelo realizamos concursos em 2014 e 2015.

O desafio, porém, poderia ficar maior. Em 02/08/2016 foi publicada a Orientação Normativa (ON) da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) nº 03/2016³, definindo que fossem designadas comissões para aferir a veracidade da autodeclaração do candidato que se afirmasse negro para fins de reserva de vaga. Determinou-se que essa verificação seria feita levando-se em consideração apenas o fenótipo do candidato. E que mesmo os editais já publicados deveriam ser retificados, a fim de incluir esse procedimento antes da homologação do resultado do concurso. Nesse momento, a pergunta “Quem é negro no Brasil?” ecoou na imprensa, na sociedade civil, na academia, nas entidades que organizam concursos públicos, nas

³ Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906>. Acesso em 05 dez. 2019.

universidades. Na verdade, talvez a pergunta que melhor traduza aqueles debates seja: nesse Brasil tão miscigenado, quem aqui não é negro?

Naquele momento eu senti grande necessidade de estudar mais para compreender por que o critério fenotípico foi escolhido. A partir desse momento, a vontade de fazer o mestrado foi tomando forma, atrelada a uma pesquisa que me ajudasse a entender melhor as tarefas profissionais que me vinham sendo demandadas. Outra questão que surgiu para mim, enquanto servidora, a partir daquela norma, era quem se habilitaria a fazer aquele trabalho de heteroidentificação para os concursos da UFOP e como o fariam. Tivemos na PROAD grande receio de que ninguém quisesse participar. Fomos procurar os servidores que pelo nosso conhecimento tinham experiência profissional, acadêmica ou trajetória de militância nas temáticas raciais, inclusivas e assistenciais. Para nossa surpresa, todos os convidados a participar aceitaram a tarefa, e realizamos a primeira comissão de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas na UFOP em 15 e 16/05/2017.

Em 2017 a Ouvidoria da UFOP começou a receber um grande volume de denúncias de fraude em cotas na graduação⁴. A partir delas, a instituição instaurou uma série de sindicâncias, procedimentos administrativos de investigação, e designou comissões para apurar, em cada uma das denúncias, se aluno era negro ou não. Fui uma das servidoras chamadas para participar daquelas comissões, acredito que porque já vinha me aproximando daquela discussão, em razão da atuação profissional. Essa experiência me trouxe uma nova perspectiva sobre o tema, pude vivenciar os conflitos que atingem os que se propõem a fazer essa tarefa de heteroidentificação racial em políticas públicas de inclusão.

Além disso, nesse contexto também surgiu a demanda de reelaborar meu pertencimento racial e suas implicações, o que exigiu de minha parte uma postura perante a discriminação racial. Ouvimos diversos relatos, várias narrativas e justificativas dos alunos denunciados, a maioria não negra. Os discursos traziam diferentes elementos para defender a autodeclaração racial, como o de ancestralidade, de afinidade cultural ou de mestiçagem. Pessoas que víamos claramente por sua aparência que jamais seriam alvo de discriminação racial no Brasil. Na comunidade universitária, isso ilustrava um sentimento que pode ser expresso na seguinte questão: se numericamente as cotas estavam sendo cumpridas, por que não percebíamos, circulando pelo campus, uma porcentagem significativamente maior de alunos negros, como determinava a legislação? Por que não víamos quase nenhum aluno

⁴ Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/cidades/irregularidades-sao-apuradas-em-ouro-preto-e-alfenas-1.1524829>>. Acesso em 12 mai. 2019.

negro na Medicina, no Direito? Percebíamos oportunismo naquelas declarações, mas havia também muito desconhecimento sobre as cotas, sobre seu motivo de existir e sobre seu real público-alvo. Essa reflexão me fez pensar também na necessidade de esclarecer melhor como se dá o procedimento de heteroidentificação racial e de desenvolver algum trabalho que ajudasse nessa discussão.

Esse conjunto de fatores me levou a propor este projeto de pesquisa ao Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE) da UFOP. Sendo aprovada na seleção no final de 2017, passei a estudar a questão de forma mais sistematizada, orientada pelos conteúdos e discussões nas disciplinas, pelas reuniões de orientação, pela participação em debates, seminários, fóruns e congressos. Mas passei a me relacionar com a questão da heteroidentificação racial a partir de pelo menos três lugares: como servidora, como membro de comissão, como pesquisadora. Três lugares que muitas vezes geram conflitos, seja em relação a percepções, conclusões e dúvidas sobre o tema. São pelo menos três relações diferentes com a heteroidentificação racial: a que realizo como membro da comissão, a que sou chamada a defender como servidora e a que me faz questionar enquanto pesquisadora. Se já não existe neutralidade no lugar de pesquisador, se toda pesquisa já é de si, implicada, política, desde o momento que escolhemos o que vamos pesquisar, este trabalho que propus realizar traz ainda outra marca: a de ser atravessada por essas diversas relações com o tema.

Em 10 de abril de 2018, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão publicou a Portaria Normativa (PN) SGP/MPDG nº 04/2018⁵, que revogou a Orientação Normativa (ON) SGP/MPDG nº 03/2016 e aprofundou o detalhamento do procedimento de verificação, sendo um dos instrumentos normativos que rege a heteroidentificação dos concursos da UFOP realizados a partir de 2018. Essa normativa manteve o fenótipo como critério de decisão para a comissão e foi incorporada neste estudo como a norma vigente ao tempo da pesquisa de campo. Pode-se dizer que surgiram respostas sobre o procedimento, mas também novos questionamentos, como pretendo mostrar com este trabalho.

Considerando esse cenário, propus a pesquisa dentro da Linha 2 do PPGE: “Desigualdades, diversidades, diferenças e práticas educativas inclusivas”, com o intuito de compreender a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial, para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade

⁵ Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/portaria-normativa-no-4-2018-regulamenta-o-procedimento-de-heteroidentificacao-complementar-a-autodeclaracao-dos-candidatos-negros-em-concursos-publicos/view>>. Acesso em 05 dez. 2019.

Federal de Ouro Preto, como um mecanismo de efetivação das cotas raciais no âmbito dos direitos humanos.

Ao esclarecer como se estabelecem essas concepções em torno da raça nesse contexto, distingi projetos de nação diversos em relação à raça. Há, por exemplo, o regime de verdade que defende a manutenção dos privilégios para a branquitude (rechaçando cotas e seus mecanismos de efetividade), calcado na mestiçagem e no mito da democracia racial, e a constante contestação desse por outro regime de verdade, o qual representa um projeto de nação que questiona a desigualdade racial brasileira e constrói estratégias para a reversão desse contraste. Nesse sentido, a pesquisa pode contribuir também com as comissões de verificação na entrada de discentes de graduação e de pós-graduação, na UFOP e em outras instituições, por meio de cotas.

Acredito que esta pesquisa se justifica por sua relevância acadêmica, uma vez que visa ao preenchimento de lacuna na produção de conhecimento em tema até o momento pouco abordado em pesquisas⁶, e por sua relevância social, já que pretende, em última análise, compreender o mecanismo de implementação de uma política de ação afirmativa que busca a mitigação dos efeitos do racismo no Brasil (MOREIRA, 2016; CAMPOS, 2017).

A investigação sobre as concepções que orientam o funcionamento das comissões de verificação da autodeclaração racial foi feita por meio de uma pesquisa qualitativa, pelo método do estudo de caso, utilizando análise documental, entrevistas e observação como técnicas de coleta de dados. Como referenciais teóricos, adotei autores/as que problematizam o conceito de raça, como Gomes (2012) e Guimarães (2003, 2012). Na discussão da constituição da identidade racial com aspectos autoatribuídos e heteroatribuídos, partiu de Gomes (2002, 2005) e Munanga (2003). São essenciais para a compreensão da heteroidentificação racial a partir do fenótipo as conclusões de Nogueira (2006) sobre o que denominou de preconceito de marca. Para discutir os regimes de verdade e dinâmicas de poder, as quais acredito sustentar o funcionamento da comissão de verificação, foram adotadas as noções de discurso, poder/saber e verdade de Foucault (1989, 1999a, 1999b, 2004, 2005). Essas categorias aparecem como operadoras da minha posição como

⁶ Conforme busca realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD, do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia – IBICT, e no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, foram localizadas 7 (sete) pesquisas a partir dos descritores “heteroidentificação”, “identificação racial”, “verificação racial”, “heterodeclaração” “heteroatribuição” e “heteroclassificação”, no período de 2014 a 2019, que serão apresentadas e analisadas no capítulo 3 desta dissertação.

pesquisadora, questionando os regimes de verdade que subsidiam diferentes projetos de nação em disputa.

No primeiro capítulo posterior a esta introdução, contextualizei o processo de heteroidentificação racial para fins de políticas públicas, discutindo a necessidade de cotas raciais, a demanda pelo procedimento de heteroidentificação racial nesse contexto e a delimitação do público-alvo das cotas,

No capítulo 2 descrevi o caminho da pesquisa, por meio da elaboração de um estado do conhecimento sobre a heteroidentificação racial em cotas, a partir de pesquisas e artigos acadêmicos e da produção do grupo de pesquisas da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd) que trata da temática. Na sequência, discorri sobre as escolhas metodológicas que definiram o curso deste estudo e suas justificativas.

No capítulo 3 apresentei a instituição em que se deu a pesquisa de campo e na sequência a sistematização e discussão dos resultados obtidos por meio da análise documental, da entrevista com os membros da comissão de heteroidentificação e da observação do procedimento como pesquisadora – com contribuições de outros contatos que tive com a heteroidentificação -, como servidora da UFOP – que atua na organização dos concursos públicos – e como membro de comissão de heteroidentificação para ingresso de alunos de graduação.

No capítulo 4 trouxe as considerações finais, em que discuti os principais achados da pesquisa e algumas avaliações sobre o procedimento estudado.

1 HETEROIDENTIFICAÇÃO RACIAL NO CONTEXTO DAS COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS

Neste capítulo busquei situar o mecanismo de heteroidentificação racial no contexto dos concursos públicos federais, com recorte no concurso público para professor efetivo da UFOP. A heteroidentificação racial para fins de concursos públicos federais é regulamentada pela Portaria Normativa da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão⁷ (MPDG) nº 04/2018. Composta a partir do radical grego *hetero*, que significa diferente, esse termo é definido no art. 5º da citada norma como a “[...] identificação por terceiros da condição autodeclarada” (BRASIL, 2018a), isso no âmbito das ações afirmativas conhecidas como cotas raciais.

Sendo a heteroidentificação racial um procedimento relativo às cotas raciais, dediquei o primeiro tópico deste capítulo para responder, brevemente⁸, à seguinte pergunta: por que precisamos de cotas raciais? Foi feita uma pequena análise dessa questão à luz da desigualdade social que atinge os brasileiros a partir de sua pertença racial. Para os objetivos deste estudo, isto é, para a compreensão do mecanismo da heteroidentificação, o fator mais relevante das ações afirmativas são as justificativas de implementação das cotas raciais, porque são esses os fundamentos que devem orientar a realização da heteroidentificação racial e justificar a existência do procedimento. Por essa razão, dei enfoque aos fundamentos para a implantação das cotas raciais no Brasil.

O segundo tópico foi dedicado a responder a outra questão: por que a autodeclaração racial não basta em se tratando de políticas de cotas raciais? Busquei elaborar respostas discutindo a importância da autodeclaração racial em política de cotas, a necessidade de sua verificação e como se dá esse processo.

O terceiro tópico tratou da última pergunta cuja resposta, a meu ver, contextualiza a heteroidentificação racial: quem são os negros no Brasil? Para respondê-la busquei fixar em que sentido tomo o termo raça nesse estudo, apresentei as categorias de classificação racial no

⁷ Desde 01/01/2019 passou a ser denominado Ministério da Economia, pela reforma administrativa implantada pela Medida Provisória 870/2019, convertida na Lei nº 13.844/2019.

⁸ O estudo das ações afirmativas não é objetivo central deste trabalho, por isso serão abordadas aqui de forma instrumental, para a compreensão do instituto da heteroidentificação racial. Outros trabalhos podem ser consultados para um estudo mais aprofundado das ações afirmativas, como Santos (2005), Piovesan (2008) e Moehlecke (2002), dentre outros. Desde o reconhecimento da constitucionalidade das cotas raciais pelo Supremo Tribunal Federal, observa-se que a discussão na academia sobre essas políticas públicas vem caminhando para a seara das formas de implementação, dos mecanismos, procedimentos e desafios, sendo os trabalhos que se dedicaram à justificativa das cotas mais típicos de um período anterior, onde esse ainda era o foco das discussões.

Brasil segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), encerrando com uma discussão sobre a forma em que se dá a discriminação racial no país.

1.1 Por que precisamos de cotas raciais?

Busquei responder a essa pergunta a partir da apresentação das cotas raciais, dentro do gênero ações afirmativas, e pela análise sobre a discriminação racial no Brasil, subsidiadas pela concepção material do princípio da igualdade.

1.1.1 O que são cotas raciais

Segundo Petrônio Domingues, “[...] as cotas constituem mecanismos extremos de ação afirmativa: é a reserva de um percentual determinado de vagas para um grupo específico da população (negros, mulheres, gays, entre outros), principalmente no acesso à universidade, ao mercado de trabalho e à representação política” (DOMINGUES, 2005, p. 164). Nessa categoria se enquadram a Lei de Cotas no Serviço Público, reservando 20% das vagas para os negros, a Lei de Cotas na Graduação, reservando 50% das vagas para alunos oriundos do ensino público, além de uma proporção para negros e indígenas idêntica à representação dessas populações na composição racial de cada unidade da federação.

Apesar da discussão sobre as cotas ter ganhado mais visibilidade com a entrada em vigor das leis citadas acima, em 2012 e 2014, não são essas as primeiras leis de cotas no Brasil. Antes delas houve legislação para a reserva de mercado de trabalho para a mulher, nos anos de 1930, cotas em cursos de Agricultura e Veterinária para agricultores e seus filhos (NUNES, 2018), cotas para a contratação de pessoa com deficiência na iniciativa privada e nas instituições públicas, previstas na Constituição Federal de 1988. Sem desqualificar os debates em torno dessas outras políticas de cotas, a virulência em torno da discussão pelas cotas raciais, sobretudo nas duas primeiras décadas do século XXI, incita a reflexão: o problema eram as cotas ou elas serem destinadas a negros?

O conceito de cotas apresentado por Domingues situa as cotas como um tipo de ação afirmativa. Na definição do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ):

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. Entre as medidas que podemos classificar como ações afirmativas podemos mencionar: incremento da contratação e promoção de membros de grupos discriminados no emprego e na educação por via de metas, cotas, bônus ou fundos de estímulo; bolsas de estudo; empréstimos e preferência em contratos públicos; determinação de metas ou cotas mínimas de participação na mídia, na política e outros âmbitos; reparações financeiras; distribuição de terras e habitação; medidas de proteção a estilos de vida ameaçados; e políticas de valorização identitária (GEMAA, 2018).

A conceituação do GEMAA traz importantes elementos sobre a definição, os objetivos e as formas que podem assumir as ações afirmativas. Trata-se de medidas pontuais, isto é, agem sobre uma situação ou local determinado. Além disso, são dirigidas a grupos discriminados, que foram alvo de tratamento desigual imotivado, tanto no passado quanto no presente. As ações afirmativas podem ser mobilizadas contra discriminações de todo tipo, ampliando acesso a bens materiais ou simbólicos.

Essa definição tem também o mérito de diferenciar as ações afirmativas, como gênero, de suas espécies: cotas, bônus, incentivos, alocação de recursos, políticas de reconhecimento e incentivo. Ela auxilia, portanto, no reconhecimento do equívoco tão comum de tomar cotas e ações afirmativas como sinônimos. Por outro lado, sendo as cotas um tipo de ação afirmativa, é possível assumir que a caracterização dessa última alcança também aquelas primeiras.

As ações afirmativas devem ser temporárias (PIOVESAN, 2005), com a duração necessária para acelerar a igualdade de fato. Por isso precisam ser periodicamente avaliadas, para que se conheça sua efetividade nos moldes em que foram postas, para serem reajustadas para maior eficácia, caso necessário, e para saber quando podem ser interrompidas, por já terem alcançado seus objetivos.

Uma colocação importante, destacada tanto pelo GEMAA (2018) quanto por Gomes (2003), refere-se à distinção entre ações afirmativas e políticas antidiscriminatórias. As ações afirmativas possuem caráter preventivo e reparatório. As medidas antidiscriminatórias, como os dispositivos da legislação criminal que tipificam condutas racistas, são de natureza repressiva e buscam conscientizar o indivíduo que pode vir a praticar a conduta discriminatória.

Gomes (2003) realça outro aspecto importante: ações afirmativas não são apenas políticas públicas, podem também derivar de iniciativas privadas. Não se desnaturam por não terem sido instituídas por instrumento normativo emanado do Estado. Outro aspecto essencial

das ações afirmativas é que façam parte de um conjunto mais amplo de medidas, para o combate à discriminação, o qual opere para uma mudança cultural, social e política:

[...] além do ideal de concretização da igualdade de oportunidades, figuraria entre os objetivos almejados com as políticas afirmativas o de induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, aptas a subtrair do imaginário coletivo a ideia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra, do homem em relação à mulher (GOMES, 2003, p. 26).

Medidas como cotas, bônus e incentivos serão apenas paliativos caso não venham acompanhadas por políticas de distribuição de renda, amplo acesso à educação de qualidade, combate eficaz e sistemático aos crimes de cunho racial e um esforço combinado para extrair a crença expressa ou velada da inferioridade de determinados segmentos sociais.

O que justifica a adoção das ações afirmativas é a existência de uma discriminação injusta. Segundo Flávia Piovesan, a “[...] discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais” (PIOVESAN, 2005, p. 48). Isso significa a exclusão de determinados grupos dos lugares de prestígio, decisão e até mesmo de acesso aos direitos básicos e universais. Para compreender a necessidade das ações afirmativas em função da raça no Brasil, é importante conhecer alguns dados sobre a população nacional. Segundo informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio Contínua (PNAD)⁹ de 2018, 55,8% da população brasileira se declarou negra. Essa proporção é formada pela somatória dos 46,5% de brasileiros que se autodeclararam pardos com os 9,3% que se declararam pretos. Seria de se esperar que essa mesma proporção (ou um número bem próximo) de negros estivesse presente nos mais diversos recortes populacionais possíveis: população empregada, população carcerária, população cursando o ensino superior. Mas não é o que se observa, como mostrarei no tópico a seguir.

1.1.2 Desigualdade racial

Segundo o Censo da Educação Superior (INEP, 2011), ano em que entra em vigor a Lei de Cotas na graduação, entre os estudantes universitários, para os quais a informação raça estava disponível, apenas 34% declaravam-se negros. Os dados da PNAD Contínua quantificam a desigualdade existente no Brasil entre brancos e negros. Com o intuito de ilustrar essa desigualdade, selecionei alguns dados do IBGE, relativos ao período entre 2012 e

⁹ Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?=&t=resultados>>. Acesso em 05 jul. 2019.

2018, para nível de instrução, rendimento mensal médio e trabalho. Em 2016, a taxa de analfabetismo entre brancos era de 4,2%, e entre negros, 9,9% (IBGE, 2016a), isto é, mais que o dobro. Em relação ao nível de instrução, a desigualdade também se mantém:

Tabela I - Nível de Instrução das pessoas de 14 anos ou mais, em porcentagem, por cor ou raça

Nível de Instrução	2016		2017		2018	
	Branca	Preta e Parda	Branca	Preta e Parda	Branca	Preta e Parda
Sem instrução	6	7,9	5,5	6,9	5	6,9
Fundamental incompleto (ou curso equivalente)	29,3	36,1	28,8	35,8	27,9	35
Fundamental completo (ou curso equivalente)	8,9	10	8,3	9,5	8,4	9
Médio incompleto (ou curso equivalente)	9,3	9,5	9,5	9,7	8,4	9,5
Médio completo (ou curso equivalente)	26,8	25,6	26,4	26,5	26,2	26,8
Superior incompleto (ou curso equivalente)	5,6	3,8	5,7	4,2	7,0	4,4
Superior completo	14,1	7,2	15,8	7,3	17,0	8,4

Fonte: adaptado de IBGE, 2018a.

A faixa etária analisada é composta pela população que tem 14 anos ou mais, ou seja, aqueles que deveriam estar, pelo menos, nos anos finais no ensino fundamental. Os dados mostram que no período em análise a proporção de negros que possuem até o ensino médio incompleto é superior à mesma proporção de brancos. Em relação ao nível médio completo, em 2016, a proporção de brancos é superior a de negros para esse mesmo nível de instrução; já a partir de 2017 a proporção de negros com esse mesmo nível de escolaridade torna-se ligeiramente superior. Entre os que possuem nível de instrução a partir do superior, mesmo que incompleto, a proporção de brancos torna-se expressivamente maior. E essa proporção cresce também com o passar do tempo, aumentando de 2016 para 2017 e de 2017 para 2018.

Esses dados mostram que para os níveis de instrução mais elevados a população branca detém maior expressividade, enquanto a proporção de negros é maior entre os níveis de instrução inferiores. E que, mesmo tendo aumentado, desde 2016, para os dois grupos analisados (brancos e negros) a proporção de pessoas com pelo menos nível superior incompleto, a proporção de brancos nesses grupos cresce mais rapidamente que a de negros.

Ou seja, além de possuir um nível de instrução proporcionalmente inferior à da população branca, a população negra tem avançado mais lentamente em direção à graduação.

A distribuição por cor ou raça da população desocupada, segundo a PNAD Contínua de 2017, demonstra que a proporção de negros desocupados é superior à sua representação na população brasileira: entre os desocupados nesse período, 63,7% eram negros (MARLI, 2017). O rendimento médio mensal da população brasileira varia expressivamente em função da cor:

Tabela II - Rendimento Médio Mensal, por cor ou raça, em reais

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Branca	2.725	2.810	2.905	2.772	2.852	2.813	2.897
Preta	1.562	1.632	1.671	1.609	1.584	1.572	1.636
Parda	1.544	1.599	1.658	1.627	1.581	1.616	1.659

Fonte: adaptado de IBGE, 2018b.

Em relação ao rendimento, como mostra a tabela acima, desde 2012 a população branca detém um nível de rendimento no mínimo 70% superior ao da população parda (em 2015) e 72% superior ao da população preta (em 2013 e 2015). Ou seja, o pertencimento racial é um forte condicionante do rendimento médio mensal da população brasileira. Os dados revelam também que o rendimento mensal da população parda, nesse período, é significativamente mais próximo do mesmo rendimento da população preta e distante do rendimento relativo à população branca. A proporção da renda mensal da população branca em relação à população parda variou no período entre 72 e 80% a mais. Já a relação entre as rendas da população preta e parda varia em até no máximo 3%. De modo que essa também é uma das estatísticas que justificam o agrupamento de pretos e pardos, pela proximidade entre suas taxas de indicadores sociais e econômicos.

Tabela III - Nível de ocupação das pessoas, por idade, em porcentagem em 2016

Idade (anos)	Cor ou raça	
	Branca	Preta e Parda
05 a 13	0,5	0,9
14 ou 15	5,7	6,9
16 ou 17	16,4	17,3

Fonte: adaptado de IBGE, 2016b.

A proporção entre crianças e adolescentes negras, trabalhando em relação a essa mesma proporção para o mesmo grupo etário de brancos, é de 5% a mais para a faixa de 16 ou 17 anos, 21% a mais para os que têm 14 ou 15 anos e 80% superior para o grupo que possui entre 5 e 13 anos. Novamente, a proporção da população negra atingida por um indicador social desfavorável é superior em relação a mesma proporção para a população branca. E essa desproporção tende a ser mais profunda quanto mais nova é a população estudada, no que se refere ao trabalho exercido por crianças e adolescentes em 2016.

A violência também atinge mais a população negra, segundo o Atlas da Violência 2019:

Em 2019, 75,5% das vítimas de homicídio foram indivíduos negros (definidos aqui como a soma de indivíduos pretos ou pardos, segundo a classificação do IBGE também utilizada pelo SIM¹⁰), sendo que a taxa de homicídios por 100 mil negros foi de 43,1, ao passo que a taxa de não negros (brancos, amarelos e indígenas) foi de 16,0. Ou seja, proporcionalmente às respectivas populações, para cada indivíduo não negro que sofreu homicídio, em 2017, aproximadamente, 2,7 negros foram mortos (IPEA, 2019, p. 46).

Além de ser maior vítima da violência em geral, a população negra também o é em razão do emprego da força pelo Estado, pois são “[...] as principais vítimas da ação letal das polícias e o perfil predominante da população prisional do Brasil” (IPEA, 2018, p. 41). Em 2016, de toda a população prisional 64% era negra (BRASIL, 2017).

¹⁰ Sistema de Informação sobre Mortalidade.

Figura I - Dados do Atlas da Violência 2019



Fonte: compilação de dados do Atlas da Violência 2019 (IPEA, 2019)

Em relação ao acesso à graduação, os dados do Censo da Educação Superior de 2010 mostram que número de matrículas no ensino superior mais que dobrou entre 2001 e 2010:

Tabela IV - Matrículas em cursos de graduação (presenciais e a distância), de 2001 a 2010

Ano	Total
2001	3.036.113
2002	3.520.627
2003	3.936.933
2004	4.223.344
2005	4.567.798
2006	4.883.852
2007	5.250.147
2008	5.808.017
2009	5.954.021
2010	6.379.299

Fonte: Barros, 2015.

Mesmo assim, segundo o Censo da Educação Superior, em 2011, apenas cerca de um terço dos alunos universitários eram negros (INEP, 2011). Ou seja, somente a expansão da educação superior, sem medidas focalizadas na inclusão, não garante a equidade racial no acesso ao ensino.

Da mesma forma, as chamadas cotas sociais (fundamentadas no rendimento mensal per capita) não foram suficientes para produzir a plena inclusão racial no ensino. As cotas consignadas apenas em função da renda promovem o ingresso de negros. Mas não apenas de negros, população que, quando pobre, é duplamente penalizada pela pobreza e pelo racismo. Além disso, como o problema não é exclusivamente econômico, as chamadas “cotas sociais” não contemplam negros não pobres, que mesmo possuindo acesso à educação de melhor qualidade, são sistematicamente excluídos unicamente em função da aparência. De todo modo, cotas raciais são cotas sociais, uma vez que o racismo é fator que ordena a sociedade brasileira, porém, as medidas universais, como o aumento da oferta da educação básica, por exemplo, não são suficientes para erradicar as consequências da discriminação racial.

Os dados acima mostram os negros como minorias nas universidades, mas maioria entre os analfabetos. Estão presentes nas cadeias e como vítimas de homicídios em proporção maior a que representam na população nacional. Detêm menor nível de escolaridade, trabalham mais desde a infância e adolescência, ganham menos. A conclusão dessa análise é que a raça influencia as possibilidades de escolaridade, renda, qualidade de vida e mesmo sobrevivência no Brasil. Historicamente, há um nítido tratamento desigual perante os negros, que fundamenta a implementação de ações afirmativas. A articulação entre os dados relativos à educação e ao trabalho apontam as maiores dificuldades de acesso de negros no mercado de trabalho, sobretudo em relação aos cargos e empregos de melhores remunerações e maior prestígio social. Isso também se aplica aos cargos públicos federais. Em relação à porcentagem de negros no serviço público federal, a comunicação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial à Presidência da República, em novembro de 2013, retrata esse cenário:

Constata-se significativa discrepância entre os percentuais da população negra na população total do país e naquela de servidores públicos civis do Poder Executivo federal. A análise de dados demonstra que, embora a população negra represente 50,74% da população total¹¹, no Poder Executivo federal, a representação cai para 30%, considerando-se que 82% dos 519.369 dos servidores possuem a informação de raça/cor registrada no Sistema. Tem-se, assim, evidência de que, ainda que os concursos públicos constituam método de seleção isonômico, meritocrático e transparente, sua mera utilização não tem sido suficiente para garantir um tratamento isonômico entre as raças, falhando em fomentar o resgate de dívida histórica que o Brasil mantém com a população negra.¹²

Os números acima interrogam a mestiçagem e a democracia racial como realidades brasileiras, supostas verdades no cenário nacional. Se é sabido que a população brasileira é constituída principalmente de descendentes do entrecruzamento de brancos, índios e negros, as estatísticas mostraram que existe tratamento diferenciado em relação aos diversos sujeitos produzidos por essa miscigenação. A noção de mestiçagem engendrou o mito da democracia racial, o qual corresponde a uma corrente ideológica que nega os efeitos da desigualdade racial no Brasil, como se os grupos branco e negro possuíssem as mesmas oportunidades, a discriminação racial no país e reitera estereótipos, preconceitos e discriminação (GOMES, 2005).

De fato, como mostrei acima, existe uma clara hierarquização social em função do pertencimento racial, que privilegia os aqueles que se encontram na categoria racial branco:

Com efeito, admitir a mestiçagem inter-racial como dado da realidade brasileira, ilustrada pelas famosas 135 categorias de autoatribuições cromáticas e fenotípicas pelo IBGE, não significa, nem daí decorre logicamente, a superação de hierarquias raciais, muito menos a inexistência de racismo (RIOS, 2018, p. 240).

Nas situações em que já está estabelecido o tratamento desigual e injustificado, a medida para reverter o cenário é um tratamento também desigual, mas em sentido contrário, de forma a instaurar efetivamente a igualdade. Quando a igualdade em sentido formal, a abordagem idêntica, produz como resultado a subordinação, o princípio deve assumir seu aspecto material, de modo a promover um equilíbrio de forças.

Como explica Bahia, ao discorrer sobre os sentidos que o princípio da igualdade pode assumir:

¹¹ Dados extraídos da Tabela 1.3.1, Resultados do Universo, do Censo Demográfico de 2010, conduzido pelo IBGE, considerando a autodeclaração dos entrevistados.

¹² Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4C9B9DC722BFA343D1465475DC7B0236.proposicoesWebExterno2?codteor=1177136&filename=Tramitacao-PL+6738/2013>. Acesso em 13 dez. 2019.

Leis, políticas e decisões públicas deverão garantir o direito a tratamento igual quando o tratamento diferenciado significar discriminação (como o direito de voto). No entanto e ao mesmo tempo, aquelas deverão ser postas para criar mecanismos de desigualdades jurídicas que compensem desigualdades sócio, político e/ou econômicas (como cotas para negros em universidades ou para mulheres em partidos políticos (BAHIA, 2014, p. 92-93).

Essa concepção moderna e dinâmica sobre o princípio da igualdade fundamentou a opinião de diversos juristas sobre a constitucionalidade das cotas, como Rocha (1996) e Gomes (2003). A discussão, no âmbito jurídico, encontra-se pacificada, tendo o Supremo Tribunal Federal (STF) decidido, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, pela plena legalidade das cotas para ingresso no ensino superior (BRASIL, 2009b) e, na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, pronunciando-se pela constitucionalidade das cotas para ingresso no serviço público federal, bem como a favor de medidas complementares de verificação que respeitem o contraditório e a ampla defesa (BRASIL, 2018b).

Segundo Nancy Fraser, a promoção da justiça social demanda tanto redistribuição quanto reconhecimento:

Do ponto de vista distributivo, a injustiça surge na forma de desigualdades semelhantes às da classe, baseadas na estrutura econômica da sociedade. Aqui, a quintessência da injustiça é a má distribuição, em sentido lato, englobando não só a desigualdade de rendimentos, mas também a exploração, a privação e a marginalização ou exclusão dos mercados de trabalho. Consequentemente, o remédio está na redistribuição, também entendida em sentido lato, abrangendo não só a transferência de rendimentos, mas também a reorganização da divisão do trabalho, a transformação da estrutura da posse da propriedade e a democratização dos processos através dos quais se tomam decisões relativas ao investimento. Do ponto de vista do reconhecimento, por contraste, a injustiça surge na forma de subordinação de estatuto, assente nas hierarquias institucionalizadas de valor cultural. A injustiça paradigmática neste caso é o falso reconhecimento, que também deve ser tomado em sentido lato, abarcando a dominação cultural, o não-reconhecimento e o desrespeito. O remédio é, portanto, o reconhecimento, igualmente em sentido lato, de forma a abarcar não só as reformas que visam revalorizar as identidades desrespeitadas e os produtos culturais de grupos discriminados, mas também os esforços de reconhecimento e valorização da diversidade, por um lado, e, por outro, os esforços de transformação da ordem simbólica e de desconstrução dos termos que estão subjacentes às diferenciações de estatuto existentes, de forma a mudar a identidade social de todos (FRASER, 2002, p. 11).

As cotas raciais para concursos públicos federais proporcionam redistribuição ao promover o acesso de negros aos cargos públicos que tendem a concentrar as melhores remunerações. E também promovem reconhecimento, pois ampliam o número de negros ocupando espaços antes menos apropriados por esses sujeitos – a exemplo da universidade.

Segundo Santos, “[...] a universidade enquanto bem público é hoje um campo de enorme disputa” (SANTOS, 2004, p. 88), atravessando crises de hegemonia, de legitimidade e de caráter institucional. A mencionada crise de legitimidade refere-se justamente à contradição entre a produção de saberes hierarquizados (perpetuada principalmente por meio da restrição do acesso e de credenciação de competências) e as políticas de democratização da universidade, consistente na igualdade de oportunidades para as minorias. Ou seja, a universidade é justamente um dos lugares de prestígio, onde se dá a produção do saber, cujo maior acesso é reivindicado pela população negra.

Ao proporcionar o ingresso ou o aumento de determinado grupo em espaços por ele pouco ocupados, as cotas raciais assumem também a dimensão de exemplaridade. É inegável o efeito produzido pela maior entrada de professores negros nas universidades federais. A visibilidade desses corpos em lugares de prestígio por si só opera para deslocar a ideia de que eles não pertencem àquele local. Essa presença significa também representatividade, o que acrescenta ao seu caráter reparatório o simbólico: deixando de ser excepcional, revela a carreira acadêmica como possível a quem nunca ou pouco via negros e cotistas ocupando esse espaço.

A conquista das cotas raciais é fruto de históricas reivindicações dos movimentos negros (SANTANA; VAZ, 2018; COSTA, 2018; FONTOURA, 2018). Domingues entende o movimento negro como “[...] a luta dos negros na perspectiva de resolver seus problemas na sociedade abrangente, em particular os provenientes dos preconceitos e das discriminações raciais, que os marginalizam no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural” (DOMINGUES, 2007, p. 101).

Adotei a perspectiva de educação que Gonçalves (2000) intitula como educação para a cidadania. Trata-se de uma concepção mais abrangente de educação, que transcende a escola, a escrita, o conhecimento dos números e capacita o sujeito para compreender o espaço que ocupa na sociedade, problematizar esse lugar e buscar se movimentar para onde de fato quer estar. Nesse sentido, o movimento negro no Brasil tem um caráter nitidamente educador, isto é: “produtor de saberes emancipatórios e um sistematizador de conhecimentos sobre a questão racial no Brasil. Saberes transformados em reivindicações, das quais várias se tornaram políticas de Estado nas primeiras décadas do século XXI” (GOMES, 2017, p. 14).

Com a redemocratização, fins dos anos de 1970 e início dos anos de 1985, os movimentos sociais que haviam sido desarticulados ou entrado para a clandestinidade com a vigência do Ato Institucional nº 5 puderam se reorganizar. O ressurgimento desses movimentos, inclusive, é apontado como um dos sinais da redemocratização, antes mesmo do

fim do regime militar, em 1985, segundo Trapp e Silva (2010). O Movimento Negro Unificado (MNU), fundado em 1978, em São Paulo, é uma dessas ações coletivas que emergem naquele período, existindo até os dias atuais, e que contribuíram para a mobilização que pautou as ações afirmativas na agenda nacional.

Dentre os ações coletivas e movimentos negros que atuaram na reivindicação das ações afirmativas no Brasil destaco, além do MNU, a Marcha Zumbi dos Palmares¹³ e a Conferência Mundial de Durban¹⁴, da qual o Brasil é signatário. A reivindicação popular, aliada ao reconhecimento do Estado de que a categoria de análise “raça” ordena a realidade social, frutificou um conjunto de medidas legais pela promoção da igualdade racial (Lei nº 10.639/2002¹⁵, Lei nº 12.772/2012¹⁶, Estatuto da Igualdade Racial¹⁷) do qual a Lei de Cotas no Serviço Público faz parte (SANTOS; CAMILLOTO; DIAS, 2019).

¹³ Ocorrida em Brasília, em 20/11/1995, por ocasião do tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares. Foi um momento emblemático nos movimentos negros contemporâneos. Segundo Duarte (2008), diversas vertentes dos movimentos negros reuniram-se e elaboraram um relatório/diagnóstico sobre as condições de vida da população negra brasileira sob diversos aspectos. Os números do diagnóstico mostram que a população negra tinha menores salários, menor acesso ao ensino superior, a empregos com carteira assinada, a cargos de maior prestígio, visibilidade e contato com o público, em razão do quesito boa aparência, denunciando o racismo e expondo o mito da democracia racial. Denunciavam também a violência obstétrica e pediátrica, maior com mulheres e crianças negras, assim como a violência e mortalidade infantil que incidiam com maior intensidade sobre a população afrodescendente. A data escolhida para a marcha foi 20 de novembro, dia da morte de Zumbi dos Palmares. Os movimentos negros de momentos anteriores guardavam o dia 13 de maio, instituído como o dia de abolição da escravatura. Essa alteração corresponde a uma mudança de paradigma e estratégia de ação dos movimentos. Antes assimilacionistas ou integracionistas, agora se caracterizam por serem diferencialistas (DOMINGUES, 2007): a data de referência não é mais de celebração, de uma liberdade representada como concedida, outorgada, e não conquistada. O dia agora é de protesto, de protagonismo negro. O presidente à época, Fernando Henrique Cardoso, que reconheceu em 1996 publicamente a existência do racismo de Estado no Brasil durante o seminário internacional “Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados Democráticos contemporâneos” propôs, em resposta às reivindicações feitas na marcha, a criação do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) no âmbito da Secretaria Nacional dos Direitos Humanos (SNDH) para a Valorização da Cultura Negra (SILVÉRIO; TRINIDAD, 2012). A instituição desse grupo de trabalho é considerada um importante desdobramento da marcha Zumbi, marcando o início das discussões institucionalizadas no Estado brasileiro para o combate ao racismo e para a discussão sobre as medidas afirmativas.

¹⁴ A III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, organizada pela UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), aconteceu em agosto e setembro de 2001, na África do Sul. Dela emergiu a Declaração e Programa de Ação de Durban (ONU, 2001). Esse documento reafirma valores e princípios de dignidade humana e combate à discriminação, além de fazer uma importante análise sobre a situação mundial do racismo e suas vítimas. Mas não se limita a ser uma declaração de boas intenções, estabelece medidas de prevenção, educação e erradicação de formas de discriminação racial, estabelecendo recursos e medidas de reparação, ressarcimento, indenização e outras. Estabelece também estratégias para alcançar a igualdade plena e efetiva nos âmbitos internacional e local. Apesar de dissensos, tensões e rupturas, inerentes a um processo de discussão da temática racial, sobretudo no plano internacional, o evento obteve sucesso, tendo aprovado um texto final onde se vislumbra avanço nas discussões e nas práticas em relação à discriminação racial. Em cinco trechos da Declaração é especificamente recomendada a adoção de ações afirmativas [itens 5, 8 c), 98, 99 e 100].

¹⁵ Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências (BRASIL, 2003).

¹⁶ Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências, estabelecendo, entre outras medidas, que as vagas serão preenchidas, por curso e turno,

Os movimentos e ações coletivas negros permanecem atuantes na reivindicação por aprofundamento das medidas afirmativas, por mais ações e também na fiscalização do que foi conquistado. Muitas das denúncias por fraudes em cotas partiram de coletivos negros de alunos (NUNES, 2018; FONTOURA, 2018). A construção¹⁸ das comissões de heteroidentificação envolveu a participação dos movimentos negros, diante da realidade de fraudes nas cotas raciais. É essa a discussão que travei no tópico subsequente, a busca por compreender por que a heteroidentificação foi engendrada.

1.2 Por que a autodeclaração racial não basta em se tratando de políticas de cotas raciais?

Para responder ao questionamento desse tópico, procurei tecer uma análise sobre a importância da autodeclaração racial, da necessidade de sua verificação, a partir das experiências concretas de sua aplicação em políticas de cotas, concluindo com uma apresentação do procedimento de heteroidentificação racial nesse contexto.

1.2.1 O lugar da autodeclaração racial e a necessidade de sua verificação

A Lei de Cotas no Serviço Público, Lei nº 12.990/2014 estabelece a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Segundo essa norma, tem-se que: “Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” (BRASIL, 2014).

por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2012).

¹⁷ Estabelece e regulamenta direitos fundamentais da população negra (saúde, educação, cultura, esporte, lazer, liberdade de consciência, crença, livre exercício dos cultos religiosos, acesso à terra, moradia, trabalho e meios de comunicação) e institui o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) como forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no país, prestados pelo poder público federal (BRASIL, 2010).

¹⁸ Houve uma chamada pública para que a sociedade opinasse sobre o procedimento, como informa a notícia disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/noticias/aberta-consulta-sobre-aprimoramento-de-verificacao-das-autodeclaracoes-em-concursos-publicos>>. Acesso em 18 jan. 2020

A Lei de Cotas no Serviço Público não prevê expressamente nenhum mecanismo de verificação ou conferência da autodeclaração racial. Por esse motivo, em muitas instituições, a política foi implantada tendo apenas a autodeclaração racial do candidato como critério para concessão das cotas raciais. E de fato a autodeclaração racial tem uma importância singular.

A autodeclaração racial é consagrada pela Estatuto da Igualdade Racial, o qual define a população negra como “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo IBGE, ou que adotam autodefinição análoga” (BRASIL, 2010). É um relevante instrumento para a verificação do sentimento de pertencimento, defendido historicamente pelos movimentos sociais negros:

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 (SANTANA; VAZ, 2018, p. 42-43).

A categoria mobilizada a partir da autodeclaração racial é a identidade. A identidade é relacional, continuamente negociada e renegociada na convivência. Essa construção se dá na dialética entre a definição de si (autodefinição) e a definição dos outros (identidade atribuída). Nilma Gomes explica: “Nenhuma identidade é construída no isolamento. Ao contrário, é negociada durante toda a vida, por meio do diálogo, parcialmente exterior, parcialmente interior, com os outros” (GOMES, 2002, p. 39). Kabengele Munanga também compartilha dessa concepção da identidade: “A tomada de consciência das diferenças desemboca em processo de formação das identidades contrastivas hetero-atribuídas e auto-atribuídas” (MUNANGA, 2003, p. 4)

Identidade pressupõe interação. Sem contato com o “outro”, o “nós” deixa de ter sentido. Assim, o reconhecimento compõe a constituição da identidade. O processo de constituição identitário não ocorre no isolamento. A identidade negra, para fins de cotas em concurso, é afirmada pelo candidato e analisada pela comissão, que declara sua percepção sobre aquela identidade. Nessa relação, como em qualquer outra, o poder circula, pendendo ora no sentido do candidato (que firma sua autodeclaração e daí passa a merecer a sua verificação pela comissão designada), ora no sentido da comissão (cuja análise da declaração racial alheia habilita o aprovado no certame, ou, ao contrário, pode vir a excluí-lo de toda a seleção).

Por serem essencialmente dinâmicas e por possuírem intencionalidade, identidades podem parecer atraentes num determinado contexto – como uma identidade racial num

contexto de cotas – e posteriormente, num outro momento, não o serem mais. Por isso as identidades são essencialmente precárias, datadas e contingenciais (GOMES, 2005). Não são fixas, inatas ou inerentes aos sujeitos. Identidades, portanto, e isso inclui a identidade negra, são analisadas num contexto sociológico, com finalidades mobilizatórias e reivindicatórias, possuindo papel fundamental nas conquistas sociais, econômicas e políticas para minorias e grupos marginalizados, especialmente num país periférico como o Brasil. O papel dos movimentos negros nas conquistas pelas cotas raciais, já narrado aqui, ilustra essa afirmação:

A identidade negra é entendida, aqui, como uma construção social, histórica, cultural e plural. Implica a construção do olhar de um grupo étnico/racial ou de sujeitos que pertencem a um mesmo grupo étnico/racial, sobre si mesmos, a partir da relação com o outro (GOMES, 2005, p. 43).

Segundo Teixeira et al. (2013), pode-se identificar ao menos cinco níveis de classificação racial: a visão que o indivíduo tem de si, a visão que o indivíduo tem de alguém muito próximo, a visão que o indivíduo tem de um estranho apenas por sua aparência, a visão do indivíduo sobre como é percebido na sociedade de forma geral e a descrição de como o indivíduo quer ser percebido num determinado contexto.

Quando se indaga “Qual é sua cor/raça?” ou “Qual é a cor/raça do outro?”, o entrevistador tem em mente um daqueles pelo menos cinco níveis de classificação, conforme a intencionalidade de seu questionamento. E o sujeito entrevistado pode estar atribuindo àquela pergunta um nível de classificação diverso daquele visado pelo entrevistado. Portanto, para além de discordâncias quanto aos modos de classificação e quanto às opções de respostas possíveis, os sujeitos em diálogo podem estar atribuindo significados diversos aos significantes utilizados.

Para fins de políticas afirmativas, a pergunta “Qual a sua cor/raça?” se refere à visão do indivíduo sobre como é socialmente percebido. Isso porque, por sua finalidade, as ações afirmativas estão conectadas ao aspecto social do pertencimento racial (identidade heteroatribuída), e não ao individual (autodefinição), porque é essa dimensão que permite mitigar os efeitos do preconceito racial. Perguntas sobre níveis de classificação racial diferentes podem retornar respostas diferentes. Por isso a autodeclaração racial pode assumir um carácter absoluto, quando relacionada ao direito subjetivo do declarante de informar seu pertencimento racial, como sente e percebe a si próprio. Por outro lado, tem necessariamente uma dimensão relativa quando está relacionada à concessão de um direito material, como no caso das cotas raciais. A autodeclaração racial para fins de cotas raciais visa o acesso a um

bem escasso e raro, e nesse caso a possibilidade de um desvio de finalidade precisa ser prevista e evitada. Existe a hipótese de um indivíduo não negro declarar-se negro apenas para usufruir das cotas, seja por desconhecimento (por uma equivocada compreensão de seu pertencimento racial perante a sociedade, da forma como é lido racialmente em sociedade) ou por má-fé. E foi o que de fato pudemos observar entre 2014 e 2016, durante o período que a Lei de Cotas no Serviço Público e na Graduação estavam em vigor sem um mecanismo de verificação posto por norma federal¹⁹. Até os dias atuais, as instituições permanecem realizando apurações de denúncia de fraudes em cotas raciais relativas ao intervalo em que não realizavam a autodeclaração racial.

O fato de alguém declarar-se negro não o torna sujeito à discriminação racial no âmbito da sociedade, e é justamente a existência dessa discriminação que se visa mitigar por meio das cotas. Para fins de políticas públicas, como as cotas raciais, o pertencimento racial indagado é o social, e não o individual. Não se pretende negar ou reduzir a importância da autodefinição racial, mas o que justifica o estabelecimento de medidas afirmativas é o tratamento desigual estabelecido por uma sociedade que hierarquiza a classificação racial. Desatreladas da finalidade de corrigir essa tratativa desigual injustificada, as cotas raciais não possuem fundamento fático ou jurídico. Por isso é essencial que essas medidas atinjam apenas quem é seu sujeito de direito, aqueles que são socialmente alvos reais de preconceito racial.

Por certo que a autodeclaração racial é um fator importante da identidade racial do sujeito, revelando como este percebe a si próprio. Sendo uma percepção da identidade, pode variar conforme a própria identidade varia, ao longo do tempo, do contexto. Mas convém lembrar que a autodeclaração racial isolada foi massivamente defendida pelos movimentos negros em contexto diverso, e não para fins de cotas raciais, quando está em disputa um bem escasso, como vagas em graduação ou no serviço público federal. Em relação à Lei de Cotas no Serviço Público, a autodeclaração racial é requisito essencial e primário para que alguém se habilite a concorrer pelas cotas, mas se mostrou insuficiente, nesse contexto, como requisito único, por deixar a política especialmente vulnerável ao desvio de sua finalidade. De acordo com Jesus (2008), tem-se que:

¹⁹ A título de ilustração: <http://g1.globo.com/espirito-santo/educacao/noticia/2016/03/mpf-es-arquivo-denuncia-de-fraude-em-sistema-de-cotas-da-ufes.html>; https://www.em.com.br/app/noticia/especiais/educacao/2016/04/11/internas_educacao,751706/movimentos-negros-denunciam-fraude-nas-cotas-raciais-da-ufmg.shtml; <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2015/12/itamaraty-sabia-de-brecha-para-fraude-racial-em-concurso-diz-ong-afro.html>. Acessos em 18 jan. 2020

A compreensão expressa por Daniela Ikawa, e acolhida pelo Ministro Lewandowski, reconhece, portanto, que a definição do pertencimento racial dos indivíduos na sociedade brasileira não se dá de modo isolado, baseada apenas na definição “autônoma” dos sujeitos. Trata-se, na realidade, de uma negociação que se dá em diferentes espaços socializadores e que passa, necessariamente, pela definição que os outros fazem do pertencimento racial de cada um. Deste modo, ao mesmo tempo em que reconhece a importância da autodeclaração como princípio basilar do modo como os sujeitos se definem, o Ministro Lewandowski não desconsidera o importante lugar da classificação externa na definição da identidade dos indivíduos (JESUS, 2018, p. 131).

Destacada a importância da autodeclaração, sua essencialidade para as políticas de cotas, e demonstrada a necessidade de um critério complementar de verificação, explorei no tópico a seguir como se dá o procedimento de heteroidentificação conforme a norma em vigor.

1.2.2 O procedimento de heteroidentificação

Procurei mostrar no tópico anterior como a ausência de um procedimento para confirmar a autodeclaração racial em políticas de cotas pode deixá-las expostas a fraudes, o que faz com que essas políticas percam sua finalidade. Mesmo a Lei de Cotas no Serviço Público não prevendo especificamente um mecanismo de verificação da autodeclaração racial, ela traz a previsão de punição da falsa declaração (art. 2º, parágrafo único), já indicando que, mesmo havendo a presunção de veracidade da autodeclaração racial, esta não é absoluta. Desde a instituição dessas políticas houve uma preocupação com a veracidade da autodeclaração racial.

Esse procedimento foi regulamentado pelo MPDG por meio da Orientação Normativa nº 03 (BRASIL, 2016b), publicada em agosto de 2016. Bem sucinta, essa norma tornou obrigatória a verificação da autodeclaração racial para cotas em concursos públicos federais, cujos métodos e procedimentos deveriam vir descritos no edital de abertura. Determinou-se que a aferição seria feita por uma comissão, a partir do fenótipo do candidato.

Essa Orientação foi revogada pela Portaria Normativa nº 04/2018, expedida pelo mesmo órgão, regulamentando o procedimento de forma mais detalhada, elaborada por um grupo de trabalho²⁰ instituído com essa finalidade específica. Esse documento legal, elaborado numa perspectiva de manutenção da finalidade das cotas raciais, propõe um modo de prevenir as fraudes, vem como resposta às denúncias de fraudes e por reivindicação dos movimentos

²⁰ <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&data=27/12/2016&pagina=312>. Acesso em 18 jan. 2020.

negros. A legalidade dessa medida já havia sido reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no bojo da Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) nº 41, quando provocado a pronunciarse sobre a legalidade das cotas raciais em concurso:

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa (BRASIL, 2018b, p. 2-3)²¹.

A Portaria Normativa (PN) 04/2018²² deixa explícita desde sua epígrafe que o procedimento (chamado de verificação da autodeclaração racial na Orientação Normativa (ON) 03/2016 e de heteroidentificação racial na PN 04/2018) de aferição é complementar à autodeclaração. Ou seja, a autodeclaração é o quesito principal e a heteroidentificação seu acessório. A autodeclaração precede a heteroidentificação na ordem em que se dá o procedimento: para fins de cotas raciais em concursos públicos, só há heteroidentificação após e a partir de uma autodeclaração racial. Precede também em grau de importância para a política: já vivenciamos cotas raciais sem heteroidentificação, mas não sem autodeclaração.

Em seu preâmbulo, a norma se remete especificamente à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ao Estatuto da Igualdade Racial, ao Plano Nacional de Direitos Humanos e às conclusões do já citado Grupo de Trabalho Interministerial. A Nota Técnica do Departamento de Legislação e Provimento de Pessoas (DEPRO) nº 4500/2018²³, a qual teve por finalidade encaminhar a minuta da portaria normativa à Secretaria de Gestão de Pessoas do MPDG, esclarece que a Declaração de Durban não figura nesse preâmbulo por uma opção do DEPRO em se referenciar apenas em atos normativos (a Declaração de Durban tem natureza jurídica de programa de ação).

A PN 04/2018 é estruturada em 4 seções. A primeira delas cuida das disposições gerais. Em primeiro lugar, estabelece-se os princípios e diretrizes que regem o procedimento: I - dignidade da pessoa humana; II - respeito ao contraditório e ampla defesa (em consonância com a decisão do STF na ADC nº 41); III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido

²¹ <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314272794&ext=.pdf>. Acesso em 18 jan. 2020.

²² Este tópico destina-se à análise do procedimento de heteroidentificação racial em concursos, regido hoje pela PN nº 04 (BRASIL, 2018), os dispositivos legais que menciono nesse tópico sem referência bibliográfica específica pertencem a essa norma.

²³ Disponível em: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/655364/RESP_OSTA_PEDIDO_anexo%2003950001380201896.pdf>. Acesso em 18 jan. 2020.

no mesmo concurso público; IV – garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas na Portaria Normativa; V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e o respeito ao contraditório e ampla defesa um dos direitos e garantias fundamentais dessa república (BRASIL, 1988). Foram princípios confirmados pelo STF como de respeito essencial para o estabelecimento das políticas de verificação da autodeclaração racial, quando da decisão da ADC nº 41. A “garantia de padronização de procedimento e de igualdade de tratamento entre os candidatos” é uma expressão do princípio da igualdade, da mesma forma que “garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas na Portaria Normativa” remete-se ao princípio da publicidade e, ainda, “atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública”, ao princípio da legalidade. Igualdade, publicidade e legalidade são três dos princípios constitucionais que regem a administração pública (art. 37 da Constituição Federal de 1988) e a presença deles entre os princípios e normas que regem a heteroidentificação revelam a preocupação do legislador em manter esse procedimento coerente ao arcabouço principiológico do Estado.

A “garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal” indica o compromisso do procedimento de heteroidentificação com a finalidade da ação afirmativa a que se refere, ou seja, a atuação da comissão e principalmente sua deliberação devem buscar realizar o propósito das cotas raciais: aumentar a representação da população negra em cargos públicos federais.

Os princípios, no ordenamento jurídico, são fonte de direito: no silêncio da norma é a partir dos princípios, da analogia e dos costumes que o juiz deve buscar construir sua decisão (BRASIL, 1942). O mesmo vale aqui para a comissão de heteroidentificação. Por mais que a PN 04/2018 tenha buscado detalhar a regulamentação do procedimento, não existe normatização absolutamente completa e suficiente, a complexidade das relações humanas é sempre maior, o sujeito sempre escapa à norma. Nesses casos, a comissão precisa atuar e decidir, dentre as formas possíveis diante do caso concreto, conforme aquela que melhor atende aos princípios norteadores.

Na sequência, a PN 04/2018 estabelece que para concorrer às cotas raciais o candidato precisa declarar-se negro, conforme os critérios de cor ou raça estabelecidos pelo IBGE. Precisa também optar por concorrer pelas cotas. São duas condições diversas: o candidato tem a opção de declarar-se negro mas optar por não concorrer às vagas preferencialmente reservadas a negros. Não há heteroidentificação sem prévia autodeclaração racial e manifestação expressa do candidato de que deseja concorrer pelas cotas raciais. Não basta que o candidato se declare negro ou que ele opte por concorrer pelas cotas, apenas os que cumulativamente afirmarem essas duas condições é que passarão pela heteroidentificação racial. Conforme Sarah Lempp (2019), em pesquisa sobre a heteroidentificação racial em cotas no Brasil, a decisão da comissão se baseia no corpo do candidato, mas a referência ao corpo só funciona relacionada a outros elementos, como a autodeclaração, de forma que a raça não se materializa no corpo, mas na relação estabelecida entre uma variedade de fatores, inclusive os corpos.

A decisão de concorrer pelas cotas pode ser revista pelo candidato durante o período de inscrição. Os que concorrem pela cota racial competem também pelas vagas de ampla concorrência, de forma que as cotas sempre ampliem as possibilidades de nomeação do candidato e nunca as restrinjam. A norma também estabelece que a autodeclaração racial nesse contexto goza de presunção relativa de veracidade, ou seja, comporta a possibilidade de prova em contrário. A heteroidentificação é hoje, no contexto das cotas raciais em concursos públicos no Brasil, o procedimento por meio do qual uma autodeclaração racial pode deixar de ser considerada procedente para sua finalidade. Como salienta Lempp (2019), a categorização como cotista é instável (válida apenas para aquela seleção em que se deu a heteroidentificação) e tem um escopo muito limitado, de modo que a categorização como “negro” para fins de cotas é vinculado a essa prática, e pode perder sentido fora dela.

Encerrando a seção das disposições gerais da norma, seu art. 4º estabelece a obrigatoriedade da regulamentação do procedimento de heteroidentificação racial nos editais de concurso.

A Seção II da PN 04/2018 normatiza o procedimento de heteroidentificação e estabelece seu conceito jurídico: “identificação por terceiros da condição autodeclarada” (art. 5º), a ser realizada por uma comissão instituída para esse fim. A comissão deve ser constituída por cinco membros (e seus suplentes), pessoas de reputação ilibada, residentes no Brasil, que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo. Segundo a Comissão de Constituição, Justiça

e Cidadania do Senado Federal, possui reputação ilibada a pessoa “[...] que desfruta, no âmbito da sociedade, de reconhecida idoneidade moral, que é a qualidade da pessoa íntegra, sem mancha, incorrupta”²⁴.

A Nota Técnica DEPRO 4500/2018 deixou de prever expressamente que as oficinas de promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo poderiam ser oferecidas pelo órgão que demandar o concurso, a partir de material disponibilizado pelo órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica em âmbito nacional, por entender que legislar sobre a capacitação do servidor público federal foge ao escopo da norma em proposição.

Nunes (2018) destaca essa outra dimensão do trabalho das comissões de heteroidentificação racial: possuem caráter pedagógico, pela discussão que instauram e pelo lugar de inclusão que representam, num contexto de exclusão sistemática de uma população por possuir um fenótipo distante do padrão estético branco. De acordo com Nunes (2008), a

[...] comissão de verificação é uma responsabilidade de gestão de ações afirmativas não [só] pelo que se negligenciou a partir da 12711/12 e 12990/14, mas pela emergência de um outro patamar de relações sociais em que o corpo possa ser desracializado pelo fenótipo tido como desvirtuoso em relação à virtude branca. As comissões não fazem um julgamento de corpos, mas instauram um processo político de acolhimento e recepção aos corpos esquecidos, interditados e normatizados pelo racismo (NUNES, 2018, p. 28).

Os membros da comissão sujeitam-se às hipóteses de impedimento e suspeição estabelecidos na Lei nº 9.784/99. São hipóteses de impedimento: ter interesse direto ou indireto na matéria; ter participado ou vir a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau, ou estar litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro. Já a suspeição se configura quando o membro da comissão tem amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o terceiro grau (BRASIL, 1999).

A composição da comissão deve “atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade” (BRASIL, 1999). No entanto, existe divergência de interpretação quanto à diversidade de naturalidade. Santana e Vaz (2018) entendem que essa especificação deve garantir uma conexão entre o membro da comissão e sua vivência do contexto racial local:

²⁴ <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/1999/09/29/reputacao-ilibada-e-a-qualidade-da-pessoa-integra-define-ccj>. Acesso em 18 jul. 2019.

Ninguém duvida que, em função das peculiaridades regionais e locais – associadas ao processo histórico e à consequente composição racial da população –, pode haver diferenças nas relações sociorraciais e, portanto, na atribuição de pertença racial das pessoas. Pode-se dizer que “uma coisa é ser negro na Bahia, outra, é ser negro no Rio Grande do Sul”. Daí a relevância da naturalidade – noção que, no entanto, não deve ser compreendida em termos absolutos. O que efetivamente importa é a vivência do indivíduo naquela sociedade e não exatamente o local do seu nascimento. Isso porque muitas pessoas nasceram em locais onde pouco viveram e, por esse motivo, podem não compartilhar das mesmas experiências e percepções sociais daquela sociedade. O que se pretende evitar é que comissões previamente estabelecidas, completamente desassociadas do contexto local, sejam responsáveis por aferir a veracidade das autodeclarações raciais (SANTANA; VAZ, 2018, p. 54-55).

Segundo essa interpretação, diversidade de naturalidade parece indicar naturalidade (ou vivência social) dos membros da comissão conforme o local em que se realiza o concurso. Já Rios (2018) entende que a diversidade de naturalidade significa membros com naturalidades diversas numa mesma comissão:

Esses elementos fazem mais que dispor sobre o regime jurídico da identificação étnico-racial brasileiro, centrado na autodeclaração, sujeita a verificação heterônoma (heteroidentificação), por comissão plural e diversa em termos de gênero, cor e naturalidade; eles informam as diretrizes para o desenho administrativo e a praticabilidade das políticas públicas positivas (RIOS, 2018, p. 231).

Embora ambos os entendimentos sejam possíveis a partir do texto da norma, parece-me que a primeira interpretação resguarda melhor a finalidade da política, uma vez que a percepção sobre o pertencimento racial de fato varia conforme o local no âmbito do território nacional.

Os membros da comissão devem assinar o termo de confidencialidade em relação às informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento (art. 7º). É garantido o sigilo dos nomes dos membros da comissão, podendo ser disponibilizado apenas aos órgãos de controle interno ou externo (art. 7º, §1º). Essa previsão, mesmo que tenha por finalidade resguardar a segurança dos membros da comissão, é um impedimento ao controle social do procedimento, uma das diretrizes que rege o processo. Pode-se dizer que ela impede ou dificulta que a sociedade possa arguir impedimento ou suspeição dos membros, que verifique se esses de fato atendem aos requisitos legais para compor a comissão. Não existe sigilo dos nomes dos candidatos que concorrem pelas cotas raciais, justamente para viabilizar o controle social da política. Um tratamento equivalente para os membros da comissão parece-me mais justo e produtivo.

Mitigando a nebulosidade do sigilo dos nomes dos membros da comissão, a divulgação de seus currículos resumidos é obrigatória no endereço eletrônico do concurso

(art. 7º, § 2º). Conhecer as credenciais dos membros é importante para o controle social da política, mas o currículo não identificado impede que a sociedade confira se de fato a pessoa possui aquela formação ou experiência. Nesse caso, precisa-se acreditar na informação alegada pela organizadora do certame. Friso novamente que é um tratamento desigual em relação ao candidato, já que sua autodeclaração racial, por exemplo, precisa ser necessariamente comprovada.

Tendo optado por concorrer pelas cotas raciais, o candidato precisa passar pela heteroidentificação racial, mesmo que tenha nota suficiente para ser aprovado na modalidade de ampla concorrência (art. 8º). A ausência ao procedimento acarreta na exclusão de todo o concurso, e não apenas da lista específica (art. 8º, §5º). Tal dispositivo também é controverso. Dias (2018) entende que é imposto ao candidato um custo (financeiro e emocional) desnecessário, já que foi aprovado na modalidade de ampla concorrência, pois ele terá que comparecer a mais uma etapa de “seleção”, arcando com essas despesas. Caso não tenha sua autodeclaração racial confirmada, o candidato será excluído de todo o certame. Conclui-se, pois, que esse dispositivo inibe a concorrência às cotas raciais.

Santana e Vaz (2018) argumentam que essa disposição fortalece a política de cotas, o que é ilustrado pelo seguinte exemplo: se a ausência à heteroidentificação não fosse punida com a exclusão do certame, um candidato não negro poderia declarar-se negro e, sendo aprovado na ampla concorrência, simplesmente ausentar-se da heteroidentificação. Nesse caso, figurar-se-á também na lista ampla, de forma que essa autodeclaração falsa e prestada de má-fé ficaria sem punição. Por isso entendem que essa previsão aumenta o nível das consequências para o candidato que se autodeclara negro para fins de cotas, punindo a ausência ao procedimento de verificação da mesma forma que a improcedência da autodeclaração.

A Nota Técnica DEPRO 4500/2018 informa que do art. 8º da proposta original de normatização do procedimento pelo GT foi excluída, da versão encaminhada à SGP, a previsão de remuneração aos membros da comissão, por se entender que legislar sobre remuneração dos servidores públicos federais não é competência da SGP e não é matéria que pode ser regulamentada por portaria normativa, o que incorreria em vício de competência e de forma.

O procedimento de heteroidentificação poderá ser presencial, ou excepcionalmente e de forma justificada, ser realizado telepresencialmente, devendo essa definição, em ambos os casos, constar no edital (art. 8º, §1º). O procedimento deve ser realizado antes da etapa do curso de formação (quando houver) e sempre antes da homologação do resultado final. Essa

determinação visa impedir que exista um resultado final que não leve em consideração a veracidade da autodeclaração racial, o que produziria falsas expectativas no candidato e infringência à política de cotas. Só pode ser chamado de resultado final de um concurso público federal aquele que verificou a pertinência das autodeclarações raciais prestadas em função das cotas raciais que ofereceu. Além disso, como informa a Nota Técnica 4500/2018, pretende-se “[...] evitar participação em curso de formação, etapa onerosa e em alguns casos de longa duração, que não possa ser efetivada ante procedimento de heteroidentificação no qual não se confirme a autodeclaração”.

Serão convocadas para a heteroidentificação o número de candidatos equivalente ao triplo de vagas oferecidas no concurso, ou 10 candidatos, o que for mais vantajoso (art. 8º, §3º). Isso potencializa a efetivação das cotas, uma vez que amplia as chances de que haja aprovado na lista específica de candidatos autodeclarados negros e aumenta as expectativas de uma lista de excedentes, que viabiliza a reserva de vagas também para nomeação de excedentes, caso surja oportunidade, algo frequente em concursos públicos. Haverá uma convocação específica de candidatos habilitados, por sua classificação, à heteroidentificação racial (art. 8º, §4º).

O critério para a deliberação pela comissão é exclusivamente o fenótipo do candidato no momento da avaliação. A comissão não pode justificar sua deliberação a partir de documentos como certidões ou resultados de concursos pretéritos (art. 9º). A justificativa sobre o critério adotado será abordado em análise pormenorizada no tópico subsequente.

O procedimento de heteroidentificação será filmado e sua gravação será objeto de exame caso haja a interposição de recurso. A recusa do candidato em autorizar a gravação do procedimento ensejará em sua eliminação do concurso (art. 10). A falta dessa gravação inviabilizaria o julgamento de recurso eventualmente interposto, prejudicando a obediência aos princípios do contraditório e ampla defesa.

Serão eliminados do concurso os candidatos que não tiverem sua autodeclaração racial conformada, independentemente de alegação de boa-fé. E isso inclui aqueles que tiverem nota suficiente para a aprovação na lista de ampla concorrência (art. 11). E sobre essa determinação também paira divergência, com argumentações em linha semelhante a que se dá o debate de excluir da lista de ampla concorrência o candidato que prestou autodeclaração racial e não compareceu ao procedimento. O candidato poderia ser excluído apenas da lista específica, e permanecer na ampla concorrência, mas será excluído de todo o certame. Da mesma forma que é interpretado por alguns como uma forma de aumentar a gravidade da

autodeclaração para concorrer às cotas, é entendido por outros como uma presunção da má-fé, incompatível com o ordenamento jurídico pátrio (SADDY; SANTANA, 2017).

A eliminação de candidato do concurso, seja por ausência ao procedimento, por indeferimento da autodeclaração ou por recusa de gravação, não enseja a convocação suplementar de candidatos (art. 8º, §5º; art. 10, parágrafo único e art. 11, parágrafo único). Esse dispositivo infelizmente pode diminuir o número de aprovados pelas cotas raciais, mas confere maior agilidade e previsibilidade para os cronogramas de concursos públicos, já que as convocações suplementares tornariam os concursos mais morosos e de data de término indefinida.

O quórum para a deliberação da comissão é maioria simples. A decisão da comissão tem validade apenas para o concurso em que ocorreu. A comissão não pode deliberar na presença dos candidatos, devendo produzir sobre sua decisão um parecer motivado, de acesso restrito, nos termos do art. 31 da Lei 12.257/2011²⁵. O resultado da deliberação da comissão será publicado no endereço eletrônico do concurso, informando os dados de identificação do candidato, a conclusão do parecer da comissão de heteroidentificação a respeito da confirmação da autodeclaração e as condições para exercício do direito de recurso pelos interessados (art. 12). Ressalto que a divulgação dos dados de identificação dos candidatos é expressamente prevista aqui, pelos motivos já discutidos antes, como a necessidade de

²⁵ Art. 31. O tratamento das informações pessoais deve ser feito de forma transparente e com respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, bem como às liberdades e garantias individuais.

§ 1º As informações pessoais, a que se refere este artigo, relativas à intimidade, vida privada, honra e imagem:

I - terão seu acesso restrito, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo máximo de 100 (cem) anos a contar da sua data de produção, a agentes públicos legalmente autorizados e à pessoa a que elas se referirem; e

II - poderão ter autorizada sua divulgação ou acesso por terceiros diante de previsão legal ou consentimento expresso da pessoa a que elas se referirem.

§ 2º Aquele que obtiver acesso às informações de que trata este artigo será responsabilizado por seu uso indevido.

§ 3º O consentimento referido no inciso II do § 1º não será exigido quando as informações forem necessárias:

I - à prevenção e diagnóstico médico, quando a pessoa estiver física ou legalmente incapaz, e para utilização única e exclusivamente para o tratamento médico;

II - à realização de estatísticas e pesquisas científicas de evidente interesse público ou geral, previstos em lei, sendo vedada a identificação da pessoa a que as informações se referirem;

III - ao cumprimento de ordem judicial;

IV - à defesa de direitos humanos; ou

V - à proteção do interesse público e geral preponderante.

§ 4º A restrição de acesso à informação relativa à vida privada, honra e imagem de pessoa não poderá ser invocada com o intuito de prejudicar processo de apuração de irregularidades em que o titular das informações estiver envolvido, bem como em ações voltadas para a recuperação de fatos históricos de maior relevância.

§ 5º Regulamento disporá sobre os procedimentos para tratamento de informação pessoal.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em 18 jan. 2020.

controle social, e mais uma vez essa determinação se choca com o sigilo concedido aos membros da comissão.

A seção III da PN 04/2018 regulamenta a fase recursal do procedimento de heteroidentificação. A comissão recursal deve ser prevista no edital do concurso e ser composta por três membros diversos dos que realizaram a primeira verificação. Para compor a comissão recursal, os membros devem atender aos mesmos requisitos definidos para os membros da primeira comissão. Além disso, precisam firmar termo de confidencialidade, têm o direito ao sigilos de seus nomes, devem ter seus currículos divulgados e deliberar pela maioria de seus membros (art. 13).

Da decisão de heteroidentificação cabe recurso à comissão recursal. Apenas o candidato prejudicado pela decisão da comissão, ou seja, que não tiver sua autodeclaração confirmada, pode recorrer dessa decisão (art. 14). A restrição refere-se apenas à decisão que indefere a autodeclaração racial, logo, infere-se que de tal decisão qualquer cidadão pode recorrer. Isso oportuniza o controle social sobre a política pública.

A comissão deve deliberar a partir da filmagem do procedimento, do parecer da primeira comissão e do teor do recurso interposto pelo candidato. A decisão da comissão recursal é definitiva. O resultado final deve ser divulgado no site do concurso, devendo conter os dados de identificação do candidato e a conclusão da comissão recursal (art. 15).

Em suas disposições finais, a PN 04/2018 restringe sua aplicabilidade aos concursos cujos editais forem posteriores a sua vigência (art. 16). E fixa sua vigência na data de sua publicação, isto é, 02/08/2016 (art. 17), e revoga a ON 03/2016 (art. 18).

Após a compreensão do procedimento de heteroidentificação, retomei no tópico a seguir a questão da definição do sujeito-alvo das políticas de cotas raciais e da adoção do critério fenotípico, principiando a discussão pela busca por fixar um sentido para o termo raça no contexto das relações sociais e raciais brasileiras.

1.3 Quem são os negros no Brasil?

Procurei responder a essa pergunta explicando em que sentido tomei o termo raça para fins deste estudo, como se constitui o sistema classificatório do IBGE que orienta a autodeclaração racial nas cotas em concursos públicos e pela análise da discussão sobre como se dá a discriminação racial no Brasil, elemento que justifica a adoção de cotas raciais e, portanto, é conceito-chave para orientar sua implementação.

1.3.1 Um sentido sociológico e político para raça

Pode-se dizer que nos dias atuais o conceito de raça pode ser reivindicado pelo campo da biologia genética e da sociologia, segundo Guimarães (2003). Os estudos de Pena e Bortolini (2004) sobre a possibilidade de a genética indicar os beneficiários de cotas e demais ações afirmativas raciais trazem importantes contribuições para essa elaboração. O *Homo sapiens sapiens* surgiu na África, de onde saiu e colonizou os demais continentes. As variações de aparência entre os membros da espécie (altura, textura do cabelo, traços faciais) são decorrentes das adaptações demandadas pelos novos *habitats* conquistados. Desde a pesquisa de Lewontin de 1972, corroborada por pesquisas subsequentes, está comprovado que a variação genética entre os grupos humanos chamados raças é muito pequena, inviabilizando a utilização desse conceito no campo das ciências biológicas para seres humanos:

[...] raças humanas não existem do ponto de vista genético ou biológico (Templeton, 1999). Apenas 5% da variação genômica humana ocorre entre as chamadas “raças”. Ademais, somente 0,01% do genoma humano varia entre dois indivíduos. Em outras palavras, toda a discussão racial gravita em torno de 0,0005% do genoma humano (PENA; BORTOLINI, 2004, p. 46)!

Estudos posteriores, específicos sobre a população brasileira, visaram descobrir se era possível estimar um índice de ancestralidade nessa população. Concluíram que sim, mas que esse diagnóstico genético não tem alto grau de relação com a avaliação feita a partir da aparência (fenótipo) do sujeito pesquisado. Em razão do grande nível de mestiçagem da população brasileira, o exame das características físicas visíveis (pele, olhos, lábios, cabelos e narizes) não é um bom critério para determinar o berço geográfico dos antepassados das pessoas dessa população. Dessa forma, sendo a raça humana um construto social, sua compreensão deve ser buscada a partir dos campos que se debruçam sobre as relações sociais.

Guimarães (2003) classifica os conceitos, nas ciências sociais, em analíticos e nativos. São nativos os conceitos relativos a termos que possuem significado no mundo prático, efetivo, isto é, possuem sentido para certo grupo humano num dado momento histórico. Por outro lado, são analíticos os conceitos que possuem sentido no âmbito de um determinado *corpus* teórico. Na verdade, todo conceito só faz sentido em seu contexto, seja ele um momento histórico ou uma teoria acadêmica específicos. A partir dessas considerações, Guimarães se propõe a explicar como utiliza o conceito analítico de raça no campo das ciências sociais.

Não existem elementos das ciências biológicas que façam coincidir a classificação racial humana: “[...] é impossível definir geneticamente raças humanas que correspondam às fronteiras edificadas pela noção vulgar, nativa, de raça” (GUIMARÃES, 2003, p. 15). Essa classificação vem da cultura. Raças são efeitos de discursos, de discursos sobre origem. Dessa forma, Guimarães propõe que raças sejam “[...] discursos sobre as origens de um grupo, que usam termos que remetem à transmissão de traços fisionômicos, qualidades morais, intelectuais, psicológicas, etc., pelo sangue (conceito fundamental para entender raças e certas essências)” (GUIMARÃES, 2003, p. 15). Quando os discursos sobre origem remetem a lugares geográficos, referem-se ao conceito de etnia; quando os discursos sobre origem remetem aos modos de fazer de determinados grupos, referem-se à formação de uma comunidade.

O campo da sociologia pertence às ciências sociais, fundado na ideia de cultura, na concepção de que as condições sociais, em comparação às naturais, mais fortemente determinam a vida humana. Portanto, o conceito sociológico não se refere a uma classificação amparada pela composição genética de um indivíduo.

[...] raça é não apenas uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, mas é também categoria analítica indispensável: a única que revela que as discriminações e desigualdades que a noção brasileira de “cor” enseja são efetivamente raciais e não apenas de classe (GUIMARÃES, 2012, p. 50).

Esse conceito é elaborado a partir de pelo menos dois pressupostos: 1) o sentido biológico de raça é inaplicável à espécie humana; estudos genéticos comprovaram que não é possível classificar cientificamente e 2) são elementos sociais e políticos – como a discriminação – que, reunidos e coordenados, permitem que se reforce o conceito de raça em relação a seres humanos.

Guimarães (2012) reconhece críticas a seu conceito analítico de raças e as reúne em três categorias principais: 1) as que defendem que o conceito de raça é estranho à sociedade brasileira (Costa e Werle, Yvonne Maggie, Mônica Grin, Peter Fry); 2) os que reconhecem a noção de raça naquele âmbito, mas consideram seu uso abusivo, ou seja, entendem que tem sido explorado demasiadamente para explicar as desigualdades sociais no Brasil (Sérgio Costa) e 3) os que condenam a utilização do termo, por falta de utilidade prática ou teórica pós-globalização.

Dentre os críticos, Guimarães destaca Paul Gilroy, o qual se filia à terceira categoria dos críticos e argumenta pela falta de respaldo científico do conceito, pela sua utilidade em financiar um discurso político racista e por apenas reificar uma categoria política racista

(GUIMARÃES, 2012). Apesar de reconhecer que o conceito de raça foi mobilizado para reunir identidades, forjar solidariedade e solidificar pleitos legais, entende que essa categoria foi imposta ao grupo por seus opressores. E que também não é mais necessária hoje, quando negritude pode significar prestígio em vez de abjeção, onde os conflitos raciais precisam ser concebidos como derivados da planetarização, da abertura dos mercados, da busca pelo lucro, e não da remota memória da escravidão. A identidade racial seria desnecessária para o avanço nas relações sociais. Por fim, cobra que o movimento antirracista não se defina pelo que nega, mas que afirme inequivocamente com o que se compromete: os antirracistas são a favor do quê?

A posição de Gilroy, resumidamente, é que os antirracistas estão comprometidos com a superação das desigualdades construídas a partir da ideia de raça, que a noção de identidade racial é desnecessária para avançar nessas conquistas e que, assim, o conceito de raça, seja biológico, seja social, está superado.

Como lembra Guimarães (2012), sendo o conceito de raça social, ele se constitui de formas diferentes em sociedade diferentes. Dessa forma, a análise de Gilroy, no contexto da Europa Ocidental, não necessariamente se confirma quando se trata de Estados Unidos e América Latina, por exemplo. A necessidade de manutenção, ao menos temporária, do conceito de raça no Brasil deve-se ao fato de não haver outro que explique melhor as relações de poder que regem a sociedade nacional (e assim Guimarães responde à primeira e segunda correntes de críticos). São pressupostos desse conceito a ausência de seu embasamento nas ciências biológicas e sua plena aplicabilidade e eficácia no mundo social real. Por isso Guimarães afirma que só será possível prescindir do conceito de raça quando não mais houver grupos sociais que se identifiquem por meio dos marcadores que derivem direta ou indiretamente da ideia de raça, quando as discriminações e desigualdades não corresponderem mais a esses marcadores, ou seja, no momento em que a ideia de raça deixe de ter relevância para a compreensão das relações sociais.

Ainda segundo Guimarães (2012), evitar a categoria raça no Brasil entre os anos de 1930-1970 não suprimiu as desigualdades raciais, como mostram as estatísticas nacionais em função de cor/raça. A negativa dessa categoria levou ao recrudescimento do discurso identitário pelos negros para alcançar reconhecimento, produzindo reconstrução étnica e cultural. A consciência de uma identidade negra apenas recentemente (anos 2000) consolidou-se no cenário político, levando à responsabilização da população branca pelas discriminações. Ou seja, “[...] a retomada da categoria raça pelos negros corresponde, na verdade, à retomada da luta antirracista em termos práticos e objetivos” (GUIMARÃES, 2012, p. 51).

A categoria raça havia sido abandonada em reação às atrocidades cometidas durante a 2ª Guerra Mundial, realizadas em nome de teorias racistas como o nazismo, pelo *apartheid* na África do Sul, pela segregação racial norte-americana e também devido à comprovação pela ciência genética da inaplicabilidade desse conceito à espécie humana. Mas em deslocamentos emergentes no Brasil, a partir dos anos de 1970, foi reivindicada pelos próprios movimentos negros como capaz de reunir e mobilizar a população negra. É também um conceito político, apropriado pelos próprios movimentos negros para explicar o discurso racista na sociedade brasileira, combatê-lo e granjear forças para o agrupamento (GOMES, 2012).

Em relação ao movimento antirracista, Guimarães (2012) identifica quatro posicionamentos possíveis. Os dois primeiros pautam-se pela manutenção da categoria raça e os dois últimos pela sua superação. O primeiro se organiza em torno de crenças racialistas, ou seja, defende a determinação biológica de qualidades morais, psicológicas e intelectuais, uma concepção positiva da identidade negra, por exemplo. Guimarães alerta que é uma posição possível, mas delicada, pois, apesar de se basear em qualidades e propriedades raciais, nega uma hierarquização social das raças. O segundo posicionamento reconhece que não existem raças humanas biológicas, mas que como conceito das ciências sociais é insuperável, já que os grupos sociais sempre se organizam em torno do conceito nativo de raça. E por isso o conceito analítico raça nunca deixará de ter aplicabilidade.

O terceiro posicionamento parte de uma concepção de que todo racismo financia algum racismo. A categoria raça seria apenas nativa, apenas “raça”, sendo inconcebível sua utilização científica, seja no campo das ciências biológicas ou das ciências sociais. Haveria apenas “raça”. A compreensão da falta de fundamentação natural - biológica - do conceito deve ser utilizada para sua erradicação. A quarta posição também passa pela negativa das raças biológicas e pela denúncia constante da transformação da ideia de raça, a fim de evitar que essa se transvista e permaneça existindo por outro tropo. Isso porque percebe que o não racialismo não é garantia de um não racismo, podendo o racismo subsistir sob diferentes nomenclaturas. Mesmo superada a noção biológica de raça, a concepção sociológica precisa subsistir ainda por um tempo, para explicar e denunciar os efeitos das hierarquias estabelecidas entre grupos articulados a partir da ideia de raça: classificações sociais e orientações para a ação que somente são compreendidas no contexto das relações sociais quando se entende como aquele conceito opera. Essa postura demanda vigilância e análise crítica constantes, até que as desigualdades raciais sejam erradicadas: “Raça, neste contexto, é uma ferramenta analítica que permite ao sociólogo inferir a permanência da ideia de ‘raça’ disfarçada em algum ‘tropo’” (GUIMARÃES, 2012, p. 54).

Guimarães filia-se a esse quarto posicionamento, e por seus fundamentos responde às críticas a sua concepção apontadas acima, afastando a falta de correspondência com a realidade social brasileira ou de justificativa prática atual na utilização da concepção. O conceito antirracista, atual e nacional de raça precisa: 1) reconhecer o peso real e efetivo que tem a ideia de raça na sociedade brasileira, em termos de legitimar desigualdades de tratamento e de oportunidades; 2) reafirmar o caráter fictício de tal construção em termos físicos e biológicos; e 3) identificar o conteúdo racial das “classes sociais” brasileiras.

No Brasil, nos dias atuais, raça humana é uma categoria das ciências sociais sem correspondência no campo das ciências biológicas. É parte da explicação para um fenômeno social localizado no tempo e no espaço, que produz e reproduz uma classificação e a hierarquização de grupos sociais, o que podemos chamar de discriminação racial. Esse fenômeno se manifesta pela sua efetividade na sociedade brasileira hoje, visto os efeitos perversos e profundos de desigualdade e exclusão que provocam, além da forma pela qual interage com outras categorias (como classe, gênero, orientação sexual), atuando de modo interseccional também. Sendo antirracista, esse conceito tem relevância enquanto o racismo operar, devendo ser manejado para sua desconstrução fática e não apenas sua escamoteação sob outro nome. Será possível deixar de falar em raças quando elas não mais possuírem efetividade, quando grupos sociais (crianças escolarizadas, adultos empregados, população carcerária etc.) espelharem a composição racial do país. Quando ser negro, índio, amarelo ou branco for irrelevante para os acessos material, intelectual, afetivo e simbólico humanos.

Nilma Gomes (2012) propõe que raça é uma construção social, categoria decisiva para a compreensão dos processos de dominação colonial na América Latina e especialmente no Brasil. E que esses processos alimentam linhas abissais visíveis e invisíveis, as quais reforçam relações desiguais de poder-saber e limites à copresença igualitária entre sujeitos.

A ideia moderna de raça remonta à colonização da América, talvez a partir do contato dos europeus com outros povos e fenótipos (QUIJANO apud GOMES, 2012). Essas diferenças foram manejadas a fim de fundamentar relações sociais de dominação, originando novas identidades sociais. A relevância deixa de ser premente em relação à identidade nacional (como português ou espanhol, no âmbito da Europa), para se tornar também racial: branco, índio, negro, mestiço. Tais identidades foram hierarquizadas e a cada uma delas atribuídas lugares e funções determinadas, tornando-se elementos fundamentais constitutivos dos sujeitos.

A constituição de uma identidade europeia e superior (eurocentrismo) transformou-se em elemento chave na compreensão das dinâmicas de poder no campo das relações raciais,

legitimando e reelaborando práticas de dominação. Dessa forma, a raça se torna “um potente instrumento de dominação social universal” (GOMES, 2012, p. 730), a categoria básica de classificação social da população mundial. É essa concepção que vai fundamentar um projeto de nação eugenista no Brasil, sobretudo a partir da abolição da escravatura. A busca pelo embranquecimento da sociedade brasileira se manifesta ao longo da história do país de diversas formas. A concretização desse projeto eugenista se expressa de formas mais “brandas”, como a discriminação racial cotidiana (como preterições no mercado de trabalho) e o incentivo à migração da população europeia no início do século XX (visando aprimorar a população brasileira, pela crença de que o aumento da população branca no país assimilaria pelo entrecruzamento a população negra). A tentativa de efetivar tal projeto, entretanto, também emprega medidas mais extremas, como o genocídio, realizado de forma generalizada. É o que revelam os números da violência contra a população negra, já informados no primeiro tópico deste capítulo, além das ações pontuais, como o massacre de Paraisópolis²⁶, ocorrido em São Paulo em dezembro de 2019, onde 9 jovens entre 14 a 23 anos, em sua maioria negros, moradores da periferia, morreram em uma ação da Polícia Militar.

Essa contextualização histórica, com enfoque na América Latina, é essencial para a compreensão das formas de configuração das relações raciais no Brasil. Ela revela que, antes mesmo da consolidação de uma ideia científica de raça, essa categoria já possuía uma representação social, mobilizada para impor e justificar estratégias de poder no período colonial, fundamentando, inclusive, uma divisão racial do trabalho nas Américas (QUIJANO, apud GOMES, 2012).

As raças humanas são, do ponto de vista científico, construções sociais. Sendo assim, emergem do campo da cultura, como efeitos discursivos. Dessa forma, podem ser apropriados por diferentes sujeitos, buscando diferentes efeitos:

Como discurso e prática social, a raça é ressignificada pelos sujeitos nas suas experiências sociais. No caso do Brasil, o movimento negro ressignifica e politiza afirmativamente a ideia de raça, entendendo-a como potência de emancipação e não como uma regulação conservadora; explicita como ela opera na construção de identidades étnico-raciais (GOMES, 2012, p. 731).

A partir dessa operação, o movimento negro objetiva uma nova visão sobre a história do Brasil, sobre a lógica local das relações raciais, sobre o racismo que atua como fator de

²⁶ Fonte: ponte.org/vendedor-desempregado-e-muitos-estudantes-as-vitimas-do-massacre-em-paraisopolis/. Acesso em 15 jan. 2019.

exclusão em níveis macro e micro organizacional na sociedade brasileira. Além disso, traz a problemática racial no país para a centralidade das discussões: “[...] dá outra visibilidade à questão étnico-racial, interpretando-a como trunfo e não como empecilho para a construção de uma sociedade mais democrática, onde todos, reconhecidos na sua diferença, sejam tratados igualmente como sujeitos de direitos” (GOMES, 2012, p. 731).

A partir das contribuições de Guimarães (2012) e Gomes (2012), trabalhei com a noção de raça adotando seu sentido social, que reconhece a hierarquização da sociedade brasileira em função do pertencimento racial, mas também político, já que permite sua mobilização para denunciar e combater as desigualdades que a noção que ele encerra produz, assumindo uma dimensão antirracista. Por esse motivo, é a partir desse posicionamento sobre raça que segui com a análise neste trabalho.

Fixada tal posição, passo à análise das categorias raciais segundo o IBGE, mencionadas pela Lei de Cotas no Serviço Público e pela PN 04/2018 e que normatizam a heteroidentificação racial, visando avançar na compreensão da delimitação do público-alvo das cotas raciais em concursos públicos federais.

1.3.2 O sistema classificatório do IBGE

Nos termos da legislação, “poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” (BRASIL, 2014).

Segundo Osório, o sistema classificatório do IBGE é constituído pelo “[...] conjunto de categorias em que os sujeitos da classificação podem ser enquadrados” (OSÓRIO, 2003, p. 7). O método, por sua vez, é tido como “[...] a forma pela qual se define a pertença dos indivíduos aos grupos raciais” (OSÓRIO, 2003, p. 7). Assim, hoje, o sistema classificatório do IBGE é composto por cinco categorias: preto, pardo, branco, amarelo e indígena. E o método de classificação utiliza simultaneamente a auto e a heteroatribuição.

Sobre o sistema classificatório, o primeiro Censo oficial brasileiro, feito em 1872, interrogou sobre a cor da população, lançando mão das categorias mais utilizadas no âmbito das relações sociais vigentes: preta, parda, branca e caboclo (esta referindo-se ao grupo indígena). Osório (2003) informa que eram essas as categorias que se destacam, por exemplo, nos estudos raciais de Nina Rodrigues e na análise de periódicos da época realizadas por

Schwarcz, e conclui que não se tratava de categorias impostas, construídas artificialmente, mas emergentes das práticas sociais, e nelas circulantes, daquele contexto histórico.

Quadro I - Opções de respostas para cor/raça conforme o ano do Censo Demográfico no Brasil

Ano do Censo Demográfico	Opções de resposta para a categoria cor/raça ²⁷
1872	Preta, parda, branca, caboclo
1890	Preta, mestiça, branca, caboclo
1900	Não houve questionamento sobre cor
1910	Não houve Censo
1920	Não houve questionamento sobre cor
1930	Não houve Censo
1940	Preta, branca, parda, amarela
1950	Preta, branca, parda, amarela
1960	Preta, branca, parda, amarela
1970	Não houve questionamento sobre cor
1980	Preta, branca, parda, amarela
1991	Preta, branca, parda, amarela, indígena
2000	Preta, branca, parda, amarela, indígena
2010	Preta, branca, parda, amarela, indígena

Fonte: elaborado pela autora a partir de Osório (2013) e Petruccelli (2013b).

Em todas as edições do Censo Brasileiro figuram as categorias “preta” e “branca”. São opções constantes de pertencimento racial no Brasil dos fins do século XIX até a atualidade. O termo “parda” aparece no Censo de 1872, é substituído por “mestiça” em 1890 e retorna no Censo de 1940, permanecendo em todas as edições subsequentes realizadas em que houve questionamento sobre cor. Ao contrário de “branco” e “preto”, categorias cujo significado não desperta muitas dúvidas, “parda” tem uma trajetória diferente nos Censos Nacionais e carece de maior delimitação de significado.

A partir da análise de listas nominativas de 1831, referentes a 10 localidades de Minas Gerais, Fonseca (2015) revela que havia multiplicidade de termos para se referir aos negros em Minas no século XIX: preto, africano, pardo, crioulo, cabra. Essa pluralidade, ainda de acordo com Fonseca (2015), parece estar mais relacionada à posição social dos sujeitos do que à proporção de sangue negro ou da forma como essa ascendência se refletia na aparência

²⁷ O nome da categoria se chamou cor até 1991, quando foi incluída a opção de resposta indígena, que é considerada raça e não cor.

daqueles sujeitos. Isso explicaria, por exemplo, a mudança de categoria racial de algumas pessoas em períodos diferentes, sujeitos que passaram de pardo a branco ao longo das listas nominativas, como uma tradução de sua ascensão social. A análise dos dados das listas nominativas sugere também que os negros designados como pardos eram os que, por suas características sociais e morais, pela posição, fortuna e costumes, mais se aproximavam da categoria racial "superior", isto é, a dos brancos. Em contraposição a outros termos utilizados no período para designar um pertencimento racial negro, como "cabra", "crioulo" ou "africano", parece haver a sinalização de um maior distanciamento do mundo da escravidão.

Considerando essa relação entre a categoria pardo, a qual figura nas listas nominativas em Minas no século XIX, as articulações entre esse termo e posição social e a escravização, depreende-se que, para ter aplicabilidade nos dias atuais, precisaria ser preenchida de outro significado. Questiono mesmo se possui aplicabilidade nos dias atuais. Havendo o termo negro, de maior abrangência, pode-se indagar a necessidade de classificar os membros desse grupo entre pretos e pardos. As estatísticas já apresentadas mostram a grande proximidade social e econômica entre esses dois grupos, a ponto de viabilizar sua agregação, porque são atingidos de modo bastante semelhante pela discriminação racial. Relações de maior ou menor proximidade desses subgrupos com a escravização não repercutem hoje em sua classificação racial. Numa perspectiva colorista, o racismo penaliza mais fortemente o sujeito quanto mais marcas fenotípicas que o caracterizem como negro ele possui. No entanto, atinge real ou potencialmente todos os negros, de forma que subdividi-los em grupo se torna útil apenas para compreender melhor a hierarquização social e racial dentro da própria categoria negro, mas não para a comparação social e racial em relação à população branca. A categoria parda possui uma artificialidade nos dias atuais, não sendo uma das que mais fortemente circula no cotidiano brasileiro de forma espontânea.

No Censo de 1940 também é incluída a categoria amarelo, em razão do afluxo de imigrantes asiáticos. Nesse Censo não houve categoria que indicasse o pertencimento racial indígena ou mestiço, mas a instrução de preenchimento do questionário orientava que, se a resposta fosse diferente de uma das três opções, o candidato deveria registrá-la em um espaço em branco ao lado da pergunta. Desde então, a única modificação no sistema classificatório foi a inclusão da categoria indígena, no ano de 1991. Foi também nesse Censo que se consolidaram as cinco categorias atuais e o sistema de classificação deixou de ser apenas de cor para ser denominado cor/raça, considerando, sobretudo, que indígena é um pertencimento racial e não cor (PETRUCCELLI, 2013b).

Esse esquema de classificação baseado, especialmente, na cor da pele, é de certa forma uma peculiaridade brasileira, explicada pelo processo histórico de constituição da nação e pela forma por meio da qual o preconceito racial se manifesta no país:

Poucos países usam uma categoria semelhante à parda em suas classificações raciais, ou optam por distinguir as variedades principalmente pela cor, quase sem menção à origem geográfica ou nacional (OSÓRIO, 2003). Essas particularidades da classificação brasileira podem ser entendidas como relacionadas à história nacional e ao tipo particular de preconceito racial brasileiro, o preconceito racial de marca, caracterizado por Nogueira (1985) em oposição ao tipo que vigia nos Estados Unidos, o preconceito racial de origem. Dependendo do tipo de preconceito para o qual tendem com maior intensidade as relações raciais, alteram-se os mecanismos pelos quais a discriminação se torna efetiva. Não obstante, em geral as marcas remetem à origem, e a origem, às marcas (OSÓRIO, 2013, p. 87).

O preconceito racial de marca explica o sistema classificatório brasileiro fundamentado na cor da pele, porque esta é a principal marca a partir da qual aquele preconceito opera, ainda que outros elementos, como a textura dos cabelos, sejam considerados nessa avaliação.

Revisitando o sistema de classificação racial brasileiro após 10 anos e analisando os dados da Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População (PCERP) 2008, Osório (2013) confirma que a natureza do tipo de percepção e discriminação racial que ocorre no Brasil permanece semelhante, demonstrando que a origem (etnia) é um elemento pouco considerado pela população nacional na autodeclaração racial. Investigando a necessidade de elaborar categorias que remetessem à origem para a formação da percepção racial, os entrevistados na PCERP 2008 foram indagados sobre qual sua origem. A maioria da população se declarou brasileira, aparecendo outras categorias como portuguesa e italiana. A origem africana foi pouco apontada pelos entrevistados, mesmo entre pretos e pardos: representou 1,5% do total das respostas e foi escolhida por 2,1% dos entrevistados. Mas 63,7% dos entrevistados acredita que a cor/raça influencia a vida das pessoas no Brasil e 96% das pessoas com 15 anos ou mais informou que sabe identificar sua própria cor/raça. Essa porcentagem expressiva ilustra como esse pertencimento é relevante na vida social brasileira.

Foi investigada também a adequação das respostas possíveis para indicar a cor/raça. Em pergunta espontânea sobre esse dado na PCERP 2008, 57% dos entrevistados respondeu preta, parda, branca ou amarela e 95% das respostas reduziam-se às quatro opções anteriores acrescidas de morena, moreno-clara, clara. Outro dado importante se refere às categorias negro e moreno, que não estão entre as opções de resposta no sistema do IBGE. Enquanto se observa o aumento da população que se declara negra (0,1% em 1976, 3% em 1995 e 1998 e

8% em 2008), decresce a proporção dos que se declaram morenos (33% em 1976, 35% em 1995, 21% em 1998 e 19% em 2008) (OSÓRIO, 2013). Inexistindo motivos para crer que houve uma mudança significativa no perfil da população brasileira durante o período, esses números sinalizam uma mudança na forma da percepção racial brasileira, possivelmente derivada da elaboração mais consistente de uma identidade negra positiva.

Sobre o sistema de classificação racial, existe possibilidade de que a pesquisa seja realizada, em relação às categorias, no modelo espontâneo (isto é, quando o candidato pode escolher o nome que considera mais adequado a seu pertencimento sem um rol prévio de categorias) ou induzido (o candidato escolhe, a partir de uma lista taxativa, a categoria que entende mais adequada a sua pertença). Em relação ao método nas pesquisas do IBGE, é solicitado ao entrevistado que informe seu pertencimento racial (e das pessoas que residem na casa, caso não estejam presentes para responder ou não tenham condições de fazê-lo). Quando é possível, o recenseador registra também a sua percepção racial do entrevistado. Entretanto, a definição do pertencimento racial é cercada de diversos “tabus”. Existe a especulação, por exemplo, de que muitos recenseadores optem por classificar o entrevistado e não fazer a pergunta, considerando tratar-se de indelicadeza conforme a etiqueta racial brasileira (NOGUEIRA, 2006). Há também a influência do fator socioeconômico na classificação racial:

A grande questão da identificação por auto-atribuição envolve o problema da variação social da cor, pois a extensa literatura disponível sobre o assunto, a despeito das ênfases diferenciadas em classe ou raça, é unânime em afirmar que a ascensão social pode embranquecer, havendo copiosos exemplos do fenômeno. Sabendo-se que, à luz do ideal de brancura vigente, é de se esperar que as pessoas que carregam menos traços negros em sua aparência tendam a se considerar brancas, e que essa tendência varia de acordo com a situação socioeconômica, com as pessoas mais abastadas também tendendo à escolha do branco, o fato de a classificação de cor ser realizada por auto-atribuição pode se afigurar problemático. Se, por exemplo, a grande diferença nas médias da renda domiciliar per capita de negros (pretos ou pardos) e brancos for considerada, poder-se-ia perguntar quanto dessa diferença, na verdade, dever-se-ia ao fato de a reivindicação da brancura ser maior entre os mais ricos e menor entre os mais pobres (OSÓRIO, 2003, p. 13).

Mas não há garantia de que a heteroidentificação vá afastar a possibilidade de branqueamento do recenseado em função de sua classe social/econômica. O entrevistador também está sujeito a realizar essa operação, considerando sua própria percepção sobre a classe socioeconômica de quem ele entrevista. Nada garante que a subjetividade inerente à heteroidentificação seja mais confiável ou segura que a mesma subjetividade que marca a autodeclaração racial.

Osório (2003) aponta que as pesquisas indicam um índice de concordância entre a auto e a heteroatribuição, em geral, superior a 70%, com a tendência maior ao embranquecimento por parte do entrevistador, e não do entrevistado (o que novamente pode ser explicado pela etiqueta racial brasileira, em que embranquecer o outro configura uma concessão, uma “gentileza”). Mesmo na comparação entre auto e heteroatribuição, em pesquisa onde os entrevistadores foram especificamente treinados para reconhecer e classificar fenótipos, esse fenômeno pode ser observado, especificamente em relação à categoria preto: “Em uma sociedade na qual vigem o ideal de brancura e a concepção de que ser negro é ruim, é difícil conceber uma explicação para o fato de, nessa perspectiva, os entrevistados se escurecerem ante os entrevistadores” (OSÓRIO, 2003, p. 17). Ainda segundo o autor:

Dessa forma, se geneticamente a população é muito mais miscigenada do que aparenta e se há uma tendência de branqueamento à medida que se galgam os degraus mais elevados da pirâmide social, a classificação por heteroatribuição tenderia a ser mais escura, o que não acontece. Assim, aparentemente, a auto-atribuição parece engendrar uma distribuição de cor mais acurada do que a heteroatribuição, embora os resultados desta não desautorizem seu uso (OSÓRIO, 2003, p. 17).

Para Osório (2003), tanto o sistema classificatório das cinco categorias quanto o método de auto e heteroatribuição simultâneas mostram-se bastante adequados à classificação racial brasileira, tendo em vista os propósitos das pesquisas realizadas pelo IBGE, isto é, para conhecimento e avaliação da realidade social nacional, subsidiando a tomada de decisão de gestores e a elaboração de políticas públicas. Essa também é a conclusão de Osório (2003) ao estudar novamente a questão 10 anos depois.

Considerando as respostas espontâneas dos entrevistados, o pesquisador traz um ponto para reflexão:

[...] a classificação racial emprega uma categoria de cor que é obviamente rejeitada por parte dos nela enquadrados – parda – e não contempla a segunda categoria mais usada espontaneamente – morena – a preferida pelos que não apreciam ser pardos. A categoria preta também enfrenta certa rejeição, e negra, que não faz parte da classificação, ganhou muita importância nas últimas décadas. A pergunta que se levanta, então, é por que não incluir as categorias morena e negra na classificação do IBGE como respostas possíveis à pergunta fechada como cor ou raça? Se essas duas categorias fossem incluídas, a classificação açambarcaria todos os termos mais frequentes nas respostas abertas, refletindo melhor as categorias efetivamente usadas pela população para distinguir raças (OSÓRIO, 2013, p. 95).

Osório (2013) esclarece que a inclusão dessas duas categorias traria reflexos que precisam ser avaliados também. A inclusão da categoria “negro” poderia levar a mais dissenso na autodeclaração dos não brancos, os quais poderiam optar entre preto, pardo ou

negro. Isso poderia acarretar também uma maior disputa pelos usos e sentidos dos termos na academia e nos movimentos sociais. Uma potencial tendência a agregar apenas os grupos negros e pretos impactaria diretamente as políticas públicas para negros, as quais hoje incluem os pardos. A inclusão da categoria negro viabilizaria estudos comparativos entre pretos e pardos, por um lado - nomenclaturas que o IBGE incorporou em 1872 a partir da utilização pelo senso comum -, e, por outro, os que optarem por se declarar negros - termo escolhido pelos movimentos sociais para a construção de uma identidade racial positiva. Essa inclusão envolve uma opção política que significa priorizar pesquisas sobre discriminação racial ou sobre identidade racial, como salienta Osório (2013). O impacto é mais evidente quando se pensa a inclusão da opção “moreno”, que na sua utilização cotidiana açambarca pretos, pardos e brancos bronzeados. A inexistência dessa opção hoje força os que se identificam como moreno a escolher entre branco, preto ou pardo, mesmo que por aproximação, e essa escolha é muito relevante para a análise e compreensão do preconceito racial no país. Mesmo que a tendência histórica tenha sido a diminuição da população que opta por se identificar como moreno, essa inclusão afetaria fortemente os estudos sobre a discriminação racial a partir dos dados do Censo Demográfico. Do ponto de vista político, conforme Osório (2013), levaria também ao esvaziamento das categorias preto e pardo, que os movimentos sociais negros agrupam e reivindicam representar. Já a inclusão simultânea das duas opções inviabilizaria a comparação histórica, pela incompatibilidade de cotejamento entre os dados.

A análise de Petruccelli (2013a) sobre os dados da PCERP (2008) traz conclusões interessantes para a reflexão sobre a autodeclaração racial. Foi observado que a utilização da categoria “negro” como uma das respostas de opção gera um grande esvaziamento da categoria “preto”: nos Estados da federação o índice de pretos varia entre 0,7 e 2% quando negro também é uma das alternativas possíveis de resposta. Outra observação importante foi que, havendo a possibilidade de apontar mais de uma resposta, a maioria dos entrevistados escolheu mais de uma opção. Isso indica que reduzir as possibilidades de pertencimento étnico-racial a apenas uma opção pode levar a uma (falsa) redução da complexidade da questão.

O sistema e método do IBGE não foram desenvolvidos para as políticas afirmativas. Mas esse sistema foi eleito pelo legislador federal para as políticas de cotas em concursos públicos federais, sendo a definição da autodeclaração expressa na Lei de Cotas no Serviço Público Federal como requisito para concorrer pelas cotas raciais, e a heteroidentificação racial a partir do fenótipo o mecanismo confirmado pela PN nº 04/2018 como método

complementar à autodeclaração, para o acesso às vagas reservadas. No tópico seguinte busquei a justificativa para a escolha do fenótipo como o critério de definição do pertencimento racial para fins de cotas raciais.

1.3.3 Preconceito de marca

Oracy Nogueira publicou originalmente em 1954 o artigo “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”. O texto apresenta um esquema para compreensão de dois tipos ideais de preconceito racial. Foi estruturado a partir dos dados e pesquisas disponíveis sobre o tema até a década de 1950. Apesar do muito que já ocorreu e mudou desde então, o trabalho fornece um esquema geral bastante útil das relações raciais no Brasil, que auxilia a compreensão do por que e sobre como atuam as comissões de heteroidentificação em concurso público para professor efetivo na UFOP.

Nogueira (2006) divide os estudos sobre as relações raciais, com enfoque na população negra no Brasil em três tipos: colaborações da população negra na cultura brasileira, estudos históricos sobre a inserção da população negra no Brasil ou estudos sociológicos sobre as relações raciais entre negros e brancos, ressaltando que as barreiras entre esses tipos não são rígidas sequer na obra de um mesmo autor. Ele data o início dos estudos sobre as relações raciais no Brasil com Donald Pierson, na Bahia, nos anos de 1930.

Nos anos de 1950, no Brasil, foram patrocinados pela Unesco diversos estudos sobre as relações raciais, realizados em vários pontos do país, por pesquisadores nacionais e estrangeiros. Tal esforço buscava: 1) delimitar com rigor a área do estudo (garantir forte base empírica), 2) apresentar explicitamente os dados (garantir comparatividade entre estudos e reinterpretar os dados), 3) comparar a situação racial do Brasil com outros países (especialmente Estados Unidos) e 4) conhecer a situação racial do país por meio do conjunto dos estudos, por uma análise comparativa que poderia ser complementada por mais estudos de mesma metodologia.

Os estudos englobaram localidades diversas em termos de localização no território nacional, composição urbana/rural, clima, composição racial etc:

À medida que for aumentando o número de estudos e que se forem cobrindo situações as mais diversas, sob cada um dos aspectos indicados, maior será a probabilidade de se chegar a uma síntese satisfatória, que tanto abranja a “situação racial” do Brasil, em seu conjunto, com a determinação de suas constantes, como as variações típicas que se apresentem, cuja caracterização terá de ser feita (NOGUEIRA, 2006, p. 290).

Tendo como base a análise comparativa desses estudos, sobretudo a partir do enfoque no cotejamento entre a situação racial no Brasil e nos Estados Unidos, Nogueira elaborou um quadro de referência para a caracterização de dois esquemas de situação e de preconceito racial. Nogueira ressalta que são conceitos ideais, isto é, “[...] no sentido de exagerações lógicas, inferidas de casos concretos, sendo que todo o caso particular propende para um ou outro dos dois polos ‘ideais’, embora nenhum caso coincida, ponto por ponto, com qualquer destes [...]” (NOGUEIRA, 2006, p. 290), um correspondente à situação brasileira e outro à norte-americana. Nogueira realça ainda a relevância acadêmica de se comparar situações raciais onde o preconceito desponta de forma diversas, ou de se contrapor locais onde o preconceito é evidente (como nos Estados Unidos) com locais onde ele não existe, ou tem sua existência sistematicamente questionada (este último representando o caso do Brasil).

Segundo Nogueira (2006), o preconceito racial no Brasil vem sendo subestimado por estudiosos e observadores brasileiros, em razão das ideologias vigentes sobre raça, e pelos norte-americanos, que em comparação com a forma pela qual se manifesta o preconceito racial nos Estados Unidos não o visualizam no Brasil.

Considerando que o racismo vinha sendo negado ou minimizado pelos próprios pesquisadores brasileiros até então, em geral pessoas brancas, como ressalta Nogueira (2006), o primeiro ponto de pioneirismo dos estudos patrocinados pela Unesco é a conclusão pela existência do racismo no Brasil, corroborando as denúncias da população negra brasileira a partir de sua experiência cotidiana.

A interpretação de Nogueira (2006) é a de que o racismo no Brasil difere em relação ao existente nos Estados Unidos quanto à natureza, e não quanto à intensidade. Para diferenciá-los, utiliza a nomenclatura preconceito de marca, para referir-se ao “modelo” brasileiro, e preconceito de origem, para designar o norte-americano. Para a compreensão desses dois modos de preconceito, Nogueira os conceitua a partir de determinadas características. Ele aponta que a nomenclatura “preconceito de marca” é uma reformulação da expressão “preconceito de cor”, corrente nas discussões acadêmicas e cotidianas no Brasil na época, destacando que o seu estudo apresenta, “[...] de um modo sistemático e com uma terminologia específica, o que já se encontra difuso, tanto na literatura como no pronunciamento dos estudiosos e outros interessados (NOGUEIRA, 2006, p. 292).

Lembrando novamente que preconceito de marca e preconceito de origem são conceitos sociológicos “puros”, e por isso indicam tendências, situações reais dificilmente vão corresponder exatamente a cada um deles:

Considera-se como preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de origem (NOGUEIRA, 2006, p. 292).

Nogueira diferencia preconceito de marca de preconceito de origem a partir de 12 elementos:

1 – Quanto ao modo de atuar: o preconceito de marca estabelece uma ordem de preferência entre os sujeitos, de modo que o pertencimento racial negro pode ser “compensado” a partir de outros elementos (classe social, prestígio etc.). O preconceito de origem impõe um modelo de exclusão onde o sujeito, independentemente de outras qualificações, é taxativamente excluído dos bens que são acessíveis apenas aos brancos. No exemplo do autor, um negro pode ser admitido como sócio de um clube por ser rico, ou famoso, por exemplo, a título excepcional. Nos Estados Unidos nos anos de 1950 um negro, mesmo que fosse PhD, não poderia frequentar escolas, hospitais ou mesmo banheiros de uso exclusivo da população branca.

2 – Quanto à definição de membro do grupo discriminador e do grupo discriminado: onde o preconceito é de marca, a distinção entre discriminador e discriminado é a aparência racial de cada um; onde o preconceito é de origem, isto é, o pertencimento étnico à categoria do discriminado, o menor sinal ou mesmo a ciência desse pertencimento filia o sujeito ao grupo discriminado. Essa característica é crucial para a compreensão da necessidade das comissões de heteroidentificação e de como atuam:

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

Pode-se dizer que as comissões atuam num contínuo de verificação da correspondência entre identificação própria e alheia, validando as declarações quando ambas coincidem e invalidando quando divergem, conforme sua própria percepção. A perene construção dessa fronteira separa os destinatários das cotas dos não destinatários, distinguindo

negros autodeclarados de não negros. Esses últimos são os que, por má-fé, desconhecimento ou diferença de concepção, afirmam uma identidade racial que não é percebida por aquele grupo. O papel da comissão não é negar o que o candidato afirma ou percebe de si próprio, dizer que ele não é negro e/ou não pode sentir-se ou perceber-se assim. Mas afirmar, quando é o caso, que aquele grupo específico, naquele momento e local, não o vê dessa forma. E que, não sendo vítima real ou potencial do preconceito de marca, não é sujeito das cotas para negros.

Segundo Nogueira, “[...] a concepção de branco e não-branco varia, no Brasil, em função do grau de mestiçagem, de indivíduo para indivíduo, de classe para classe, de região para região” (NOGUEIRA, 2006, p. 293). O mesmo não se passa onde vige o preconceito de origem:

Nos Estados Unidos, ao contrário, o branqueamento, pela miscigenação, por mais completo que seja, não implica incorporação do mestiço ao grupo branco. Mesmo de cabelos sedosos e loiros, pele alva, nariz afilado, lábios finos, olhos verdes, sem nenhum característico que se possa considerar como negróide e, mesmo, lhe sendo impossível, biologicamente, produzir uma descendência negróide, “por mais esforço que faça” (Warner et al., 1941, pp. 7-8) para todos os efeitos sociais, o mestiço continuará sendo um “negro”. É assim que, naquele país, o negro é definido oficialmente como “todo o indivíduo que, na sua comunidade, é conhecido como tal”, sem qualquer referência a traços físicos (NOGUEIRA, 2006, p. 294).

Em razão da diferença conceitual, nem sempre quem é negro no Brasil é negro nos Estados Unidos. E nem mesmo quem é negro num determinado local no Brasil, a partir da classificação de um determinado grupo, mantém esse mesmo pertencimento numa outra região do país, a partir de outro olhar, proveniente de outro grupo.

3 – Quanto à carga afetiva: onde o preconceito é de marca ele é diretamente proporcional ao nível das marcas, quanto maior a identificação do fenótipo do indivíduo com o do grupo discriminado, mais sujeito a atitudes discriminatórias ele fica. O preconceito de marca não impede a formação de laços afetivos entre discriminador e discriminado. Onde o preconceito é de origem ele tende a ser integral, a dividir de modo absoluto a população entre negros e não negros. A segregação é fortemente demarcada, havendo restrições delimitadas de convivência e relacionamento entre negros e brancos. No primeiro esquema, um casamento inter-racial é possível, mesmo que seja considerado desvantajoso a uma (ou ambas) as partes. É possível que filhos dessa união possam ser considerados brancos. Onde vige o preconceito de origem essa ligação tende a ser proibida por lei ou muito mal vista, produtora de mais elementos do grupo discriminado, porque todo descendente de negro é considerado negro também.

4 – Quanto ao efeito sobre as relações interpessoais: onde o preconceito é de marca as relações pessoais e afetivas cruzam frequentemente a linha de cor. É comum que um branco racista tenha amigos, clientes ou seja admirador de algum negro (e até mesmo que se refira a este como uma exceção, um “preto de alma branca”, alguém que “nem parece negro”). Onde o preconceito é de origem qualquer a relação pessoal e afetiva com negros desabona os brancos, tanto para o grupo discriminador quanto para o discriminado os lugares sociais de cada pessoa são fixos e devem ser mantidos e respeitados, a “mistura” não é desejável.

5 – Quanto à ideologia: onde o preconceito é de marca a cultura preconiza o assimilacionismo e a mestiçagem. Acredita-se que o entrecruzamento das raças produza o branqueamento da população. E assim a mestiçagem é estimulada e louvada. Nessa perspectiva, o apreço pela mestiçagem racial denuncia uma concepção social racista. Também em relação à cultura, existe um propósito assimilacionista de que o grupo minoritário (e no Brasil isso inclui índios, negros e estrangeiros) abandone seus costumes em favor da adoção da cultura nacional. Sob esse manto de contradições em que miscigenação cultural acoberta o racismo, este enquanto conduta explícita é socialmente condenável. O Brasil se apresenta como nação sem preconceito, fundada no mito da democracia racial, onde atitudes de discriminação que fogem ao protocolo do preconceito de marca são reprimidas e censuradas. Onde o preconceito é de origem a mestiçagem é evitada, sendo preconizadas a cada grupo as uniões endogâmicas.

6 – Quanto à distinção entre diferentes minorias: onde o preconceito é de marca, o dogma da cultura sobressai sobre o da raça. Assim, os grupos discriminados que mais se imiscuem são mais bem vistos. Onde o preconceito é de origem dá-se o contrário, a raça prevalece sobre a cultura. Logo, os grupos mais etnocêntricos e endogâmicos são mais bem tolerados.

7 – Quanto à etiqueta: quando há preconceito de marca, é posta ênfase na conduta do membro do grupo discriminador, este deve ficar atento para não cometer nenhuma gafe racial, não fazer referência ao pertencimento negro alheio. Quando há preconceito de origem, a conduta que se observa é a do membro do grupo discriminado, este deve evitar comportamentos que provoquem o preconceito racial alheio. Por mais contraditório que possa parecer, onde há preconceito de marca é vexatório ser explicitamente racista. Onde o preconceito é de origem deixar de observar, de prestar deferência aos brancos no trato social permitido impõem penalidades sociais e jurídicas aos negros.

8 – Quanto ao efeito sobre o grupo discriminado: onde há preconceito de marca a percepção do fato pelo grupo discriminado é intermitente. Existem momentos de convivência

e relacionamento onde a discriminação racial passa despercebida. É nos momentos de conflito ou na convivência social secundária (com desconhecidos) que a diferença de tratamento em função da raça tende a aflorar. Quando o preconceito é de origem, a consciência da discriminação é constante, porque a segregação é absoluta, os lugares raciais ocupados são muito delimitados e fixos. A identificação racial do negro nesses locais passa por uma preocupação com a autoafirmação (expressa na revalorização estética, intelectual, moral e cívica da raça), por uma atitude defensiva constante (que busca eliminar dos comportamentos e da língua toda referência negativa ao grupo discriminado) e por uma aguda sensibilidade a toda referência à questão racial (manifestada por uma constante vigilância do comportamento do próprio grupo e de estranhos, no sentido de estabelecer a igualdade racial).

9 – Quanto à reação do grupo discriminado: onde há preconceito de marca a reação do discriminado tende a ser individual, buscando realçar qualidades próprias que atenuem o defeito de cor. O sujeito ofendido, em geral, fica sozinho em sua própria defesa quando é discriminado, cabendo a ele provar o que possui de “bom” apesar de ser negro, para assim ser socialmente reabilitado. Quanto mais marcas do pertencimento racial negro o indivíduo carrega, mais aptidões e vantagens precisa demonstrar para ser socialmente tratado de forma mais semelhante ao tratamento dispensado a um branco. Onde o preconceito é de origem a resposta do discriminado costuma ser coletiva, marcando posições como a solidariedade de grupo e a redefinição estética. A ofensa a um é uma ofensa a todos que possuem o mesmo pertencimento racial e a atitude visa mudar concepções de bom, belo, inteligente etc., que excluam a população negra, buscando construir uma identidade racial negra positiva. Convém lembrar que o texto de Nogueira remonta aos anos de 1950, antes do advento dos movimentos negros pós-redemocratização (anos de 1970 – 1980). Esse é um dos aspectos do preconceito de marca mais duramente combatido pelos movimentos negros, de forma que hoje já é mais frequente de se observar no Brasil reações coletivas contra o racismo e também uma identidade negra positiva.

10 – Quanto ao efeito da variação proporcional do contingente minoritário: onde o preconceito é de marca o grau de discriminação tende a se reduzir quando a proporção do grupo minoritário no contingente da população cresce. Assim, onde a proporção de negros é maior, o preconceito tende a ser menor. Onde o preconceito é de origem dá-se o inverso: quanto maior a proporção de negros na população, mais a discriminação se acirra.

11 – Quanto à estrutura social: quando há preconceito de marca, as possibilidades de ascensão social são inversamente proporcionais ao nível das marcas. Isso alimenta a ilusão de redução da raça à classe social e dificulta a percepção de um preconceito racial independente

da discriminação de classe. Quando o preconceito é de origem, os grupos raciais existem com suas respectivas classes sociais de forma paralela, irreduzíveis umas às outras, não sendo inadequado o uso do termo “castas” para designá-las.

12 – Quanto ao tipo de movimento político a que inspira: no Brasil, onde há preconceito de marca, a luta contra o racismo muitas vezes se confunde com a luta de classes. Nos Estados Unidos, o grupo negro discriminado movimenta-se coletivamente, como uma “minoridade nacional” coesa e pronta para a ação coletiva.

Tanto na sociedade brasileira quanto na sociedade norte-americana, objetos do estudo de Nogueira nos anos de 1950, o preconceito é elemento da cultura e forja um modo de agir e se relacionar específico conforme cada *ethos* social. O modelo de preconceito de marca, tecido a partir da análise das relações sociais brasileiras, mostra uma preocupação em não ofender o outro sem querer, de forma que a conduta conscientemente monitorada é a do grupo discriminador. A resposta socialmente polida à presença desagradável de um negro é negar-lhe um bom ambiente de convivência, ignorá-lo, não se relacionar com ele; mas não lhe falar francamente, pedir-lhe para sair. Espera-se que ele perceba e se retire. Isso alimenta o caráter intermitente da consciência das relações raciais e o desarmamento afetivo do negro. Pode-se ser amado pelo branco apesar de ser negro e se pode ser rejeitado por ser negro. A teia afetiva em torno das relações raciais possui contradições e ambiguidades que mesclam discriminação e desafeto, sustentando situações de confusão entre discriminação racial e desapeço pessoal.

O traço do *ethos* social norte-americano que informa a articulação das relações raciais é a franqueza sem subterfúgios, segundo Nogueira (2006). Ela torna preferível a ruptura, a fala franca à hostilização dissimulada. E na interpretação de Nogueira essa característica fomenta a consciência de raça permanente na população negra norte-americana e também conflitos frequentes.

O decurso do tempo trouxe diversas fraturas em ambos os modelos escritos por Nogueira. A segregação racial foi legalmente abolida nos Estados Unidos. Os movimentos negros reorganizaram-se oficialmente após a redemocratização no Brasil e conseguiram conquistas importantes em termos materiais e simbólicos. Os movimentos negros brasileiros buscaram alterar a reação do grupo discriminado, por exemplo, incentivando as manifestações coletivas, trabalhando na construção de uma identidade negra positiva. Reagiram ao discurso da esquerda brasileira, quando esta buscou esvaziar a luta contra o preconceito sob o argumento de que a insurgência deve se organizar em torno da classe, e não se dividir a partir da raça. Da mesma forma resistiram perante o feminismo não negro, reivindicando o

reconhecimento da interseccionalidade que penaliza mulheres negras em grau diverso. Expuseram a etiqueta racial brasileira, o mito de democracia racial, as políticas de branqueamento. A globalização intensificou as relações culturais internacionais, viabilizando um intercâmbio mais dinâmico e intenso de ideias no plano internacional, de modo que modelos tipicamente nacionais se diluem.

No Brasil, porém, as estatísticas atuais ainda mostram o abismo social que a diferença racial provoca. E a identificação do grupo discriminado, no cotidiano, na prática social brasileira, até o presente momento, se dá a partir da aparência racial. Por essa razão, independentemente das mudanças sociais que possam autorizar uma releitura da sugestão de quadro para a interpretação das relações raciais no Brasil elaborado por Oracy Nogueira (2006), o trabalho continua válido para explicar que o preconceito opera a partir do fenótipo e precisa ser desconstruído por meio de políticas públicas cujo critério de eleição seja também o fenótipo. Foram também nesse sentido as conclusões de Osório (2013).

2 O CAMINHO DA PESQUISA

Neste capítulo apresentei o caminho percorrido para a construção da pesquisa. Inicialmente, realizei o levantamento do estado do conhecimento sobre o tema. Na sequência, discuti as escolhas metodológicas feitas em função dos objetivos desta pesquisa.

2.1 O estado do conhecimento

A fim de mapear a produção acadêmica sobre a questão em estudo, decidi realizar um levantamento da produção do conhecimento sobre heteroidentificação racial, focado no método de realização do procedimento. Utilizei como bases de pesquisa a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), o catálogo de teses e dissertações da CAPES, a plataforma de artigos acadêmicos do Google e o banco de dados do Grupo de Trabalho 21, que estuda relações étnico-raciais e educação da ANPEd. Na sequência, detalhei a escolha dos descritores, dos critérios de busca e apresentei os resultados selecionados. No tópico seguinte, fiz um exame dos achados, uma análise de como os resultados dos pesquisadores que estudaram anteriormente a temática puderam contribuir nesta pesquisa. Por fim, apresentei a metodologia empregada para a pesquisa de campo.

2.1.1 Pesquisas sobre heteroidentificação racial publicados entre 2014 e 2019

Realizei busca na BDTD e no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES a partir dos descritores “heteroidentificação”, “identificação racial”, “verificação racial”, “heterodeclaração”, “heteroatribuição” e “heteroclassificação”, filtrando dissertações e teses, defendidas entre 2014 (ano da entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014, que instituiu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais aos autodeclarados negros) e 2019. O termo “heteroidentificação” é o utilizado pela PN nº 04/2018, que rege o procedimento. A verificação da autodeclaração racial era como o instrumento legislativo revogado, o qual regulamentava anteriormente o processo (a ON nº 03/2016) que o denominava e foi incluído aqui porque pode ter sido utilizado em pesquisas produzidas no tempo de vigência daquele ato. “Identificação racial”, “heterodeclaração”, “heteroatribuição” e “heteroclassificação” também foram usados como descritores, porque aparecem em textos que li sobre o tema.

Observei uma sinonímia para definir o procedimento nos documentos acadêmicos, na mídia, nas legislações, nos movimentos sociais. Acredito que isso se deve à novidade do processo, que está em desenvolvimento, bem como à nomenclatura para defini-lo. Isso levou a um maior número de descritores para a busca, e escolhi incluir na pesquisa todos os que foram percebidos durante o estudo sobre o tema, a fim de obter o melhor resultado para esse estado do conhecimento.

Optei por não combinar descritores, uma vez que a base de dados da CAPES realiza pesquisa por qualquer dos termos adicionados, levando a multiplicidades de resultados, muitos deles sem relação com o recorte temático buscado, enquanto o uso de termos combinados e entre aspas excluía resultados relevantes. Excluídas as duplicadas e as que não se relacionavam ao tema da pesquisa, localizei 6 dissertações e 1 tese.

Tabela V - Teses e Dissertações localizadas na BDTD e na CAPES, defendidas entre 2014 e 2019 a partir dos descritores selecionados

Critério de Pesquisa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
1 – Heteroidentificação	0	0	1	0	0	0	1
2 – Identificação racial	0	0	0	1	1	0	2
3 – Verificação racial	0	1	0	1	0	0	2
4 – Heterodeclaração	0	0	0	1	1	0	2
5 – Heteroatribuição	0	0	0	0	0	0	0
6 – Heteroclassificação	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1	3	2	0	7

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados disponíveis em <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/> e <http://btdt.ibict.br/vufind/Search/Advanced>. Acesso em 12 jun. 2019.

Os descritores “heteroatribuição” e “heteroclassificação” não produziram resultados para a pesquisa nas bases de dados que consultei, tendo “heteroidentificação” retornado 1 resultado, enquanto “identificação racial”, “verificação racial” e “heterodeclaração” forneceram dois textos acadêmicos cada, o que parece reforçar a hipótese de que vários termos permanecem circulando nos meios acadêmicos para se referir ao mesmo fenômeno.

Sobre o tempo da publicação dos estudos, 2017 foi o ano mais profícuo, concentrando quase metade dos documentos acadêmicos localizados. Foi o ano posterior à publicação da ON nº 03/2016, o que proporcionou muita reflexão e discussão sobre comissões de verificação racial. O ano de 2017 é também o ano anterior ao da expedição da PN nº 04/2018, já fruto do processo de maturação teórica e prática do procedimento de heteroidentificação racial, de forma que o fato de ser o ano “entre normas” pode justificar o aumento das publicações sobre o assunto no período.

Pires (2015) defendeu sua dissertação junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. A partir do método bibliográfico, visou elucidar as políticas públicas de caráter afirmativo que utilizam o caráter étnico para garantir o acesso de negros na fruição de direitos fundamentais. Para tanto, realizou uma análise histórica e jurídica do conteúdo do princípio constitucional da igualdade, abordando a necessidade de tratamento desigual justificável e meritocracia. Para Pires (2015), a implementação desse modelo intensificou o processo de inclusão dos negros. Quando ocorreu a defesa dessa dissertação, havia apenas a Lei nº 12.990/2014, determinando a obrigatoriedade das cotas nos concursos, sem outros instrumentos regulamentadores dos procedimentos de verificação, por isso não há manifestação sobre mecanismos de controle e verificação da autodeclaração racial.

Carvalho (2016) defendeu tese junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), em que analisou as causas e efeitos da judicialização das políticas de cotas sócio-raciais para ingresso na graduação da UFMA, a partir de uma reflexão sobre as relações estabelecidas entre candidatos, comissão de validação de matrícula, a administração superior da instituição e a justiça federal do Estado no campo em disputa. Buscou a compreensão dessas relações a partir das categorias “negro”, “ação afirmativa”, “racismo institucional”, “heteroidentificação” e “judicialização”, de uma análise dos editais que regem o ingresso de alunos, fazendo um contraponto entre a previsão formal de direitos e sua eficácia para a inclusão de setores sociais historicamente excluídos. Analisou também em que medida o processo de judicialização da heteroidentificação racial comprometeu a democratização do acesso ao ensino superior, pesquisando jurisprudência sobre cotas raciais.

Pelo diálogo entre as categorias “racismo institucional” e “desigualdades sócio-raciais”, Carvalho concluiu que as ações afirmativas são um caminho viável para reduzir a distância entre negros e não negros no sistema educacional brasileiro. Considerou que a autodeclaração racial é essencial na política de cotas e deve se dar a partir dela o início do

procedimento de ingresso por cotas. Mas reconheceu a necessidade de mecanismos de controle e verificação, uma vez que todo direito pode ser abusado, e a construção da identidade se dá na relação com o outro. Dessa forma, Carvalho entende que

[...] a Comissão de Validação de Matrícula não fere a liberdade individual do candidato, pois trata-se de um procedimento de controle sobre atos administrativos. A necessidade de verificar a autodeclaração é atestar que o candidato atende aos requisitos socialmente atribuídos e publicamente verificáveis para a finalidade específica, ou seja, obter o benefício da cota (CARVALHO, 2016, p. 136).

Além dos argumentos já apresentados, cabe dizer que a decisão da comissão está sujeita ao reexame, seja em via administrativa, seja na via judicial. Dessa forma, são respeitados os princípios legais do contraditório e da ampla defesa.

Rodrigues (2017) defendeu dissertação junto ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), desenvolvendo pesquisa que analisou a implementação da reserva de vagas a negros em concursos de uma instituição federal de ensino superior no Estado de São Paulo, identificando fragilidades e propondo melhorias. Para isso, realizou um estudo de caso sobre a UFSCar, por meio de análise documental de editais e de entrevistas com gestores responsáveis pela organização dos concursos da instituição e de militantes dos movimentos negros.

Uma das conclusões da pesquisa foi a fragilidade da verificação da veracidade da autodeclaração racial, por falta de critérios objetivos. Em relação à verificação racial, Rodrigues sugeriu para aperfeiçoamento do procedimento sua padronização, ao menos no âmbito institucional, relativamente à verificação para cotas de graduação; a formação de uma comissão composta por servidores efetivos, eleita ou indicada pela administração central da instituição e com aceite do servidor, para realizar a verificação. Realçou a importância de que pelo menos um deles tenha experiência na temática e lançou dúvidas sobre a participação de militantes dos movimentos negros na comissão, “[...] tendo em vista que essa participação pode não ser neutra, a depender das convicções desse integrante (RODRIGUES, 2017, p. 106). Sobre as normas²⁸ que regem a matéria, acrescenta que julgou também “[...] importante os legisladores definirem critérios objetivos para a verificação da veracidade da autodeclaração, não deixando aberto e livre a interpretação, pela instituição, dos aspectos fenotípicos dos candidatos” (RODRIGUES, 2017, p. 106).

²⁸ Ao tempo da defesa dessa dissertação estava em vigor a ON SGP/MPDG nº 03/2016, menos detalhada quanto ao procedimento de verificação que a atual PN nº 04/2018.

Panizzi (2017) defende dissertação junto ao Programa de Direitos Humanos do Centro Universitário Ritter dos Reis. Apesar de defendida em 2017, a dissertação não está disponível no Catálogo da CAPES, apenas seu resumo. Trata-se de uma análise das compreensões do conceito de raça e dos métodos de identificação racial, em especial os de autoidentificação, concluindo que o conceito de raça é construído nas experiências sociais e não é imutável, ao contrário: diferentes identidades raciais emergem em diferentes contextos, o que a autora nomeia teoria de raça eletiva. Essa perspectiva orienta o inquérito funcionalista da raça, isto é, a investigação nas denúncias por fraudes nas cotas. A falta de acesso à íntegra da dissertação prejudicou a análise. Não localizei outra referência acadêmica sobre a teoria da raça eletiva, apontado como referencial teórico dessa dissertação.

Nogueira (2017) defendeu dissertação junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de São Paulo, em que discutiu o racismo brasileiro, o preconceito de marca e as políticas de cotas a negros. Concluiu que as políticas de cotas são éticas e morais tanto à luz do referencial teórico de reconhecimento dualista de Nancy Fraser (baseando em reconhecimento e redistribuição) quanto pela perspectiva monista de Axel Honneth. Em relação aos critérios para reconhecimento da categoria racial que faz jus à cota, defendeu que o melhor modelo é o que combina auto e heterodeclaração, e que esta se dê com membros, parâmetros e critérios decisórios adequados. A indisponibilidade do texto integral da dissertação na plataforma impediu conhecer as sugestões do autor quanto à melhor definição dos procedimentos de heterodeclaração.

Edilaine Bonato (2018) defendeu dissertação junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Autônomo Universitário do Brasil, em que propôs uma análise teórica e prática dos sistemas de cotas nas universidades federais brasileiras. Utilizou como metodologia a análise jurisprudencial de julgados sobre cotas em 4 universidades localizadas no sul do Brasil. Visou elucidar as discrepâncias entre a autodeclaração prestada pelo candidato e a heteroidentificação realizada pela comissão. A dissertação também não está disponível no catálogo da CAPES, de forma que não foi possível conhecer e analisar as conclusões da pesquisadora.

Souza (2018) defendeu dissertação junto ao Programa Relações Étnico-Raciais do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, em que examinou transformações de categorias de identidade racial negra na trajetória da política pública, ao problematizar seus usos em concursos de admissão na administração estatal, especialmente sobre seus métodos de identificação racial, como forma de lançar um olhar crítico sobre as consequências da execução das categorias dessa ação afirmativa na vida das pessoas negras.

A pesquisa de campo foi realizada por meio de um estudo de caso sobre concursos públicos no Estado do Rio de Janeiro entre 2011 e 2013, coletando dados pela análise de editais de seleção e de entrevista com candidatos que ingressaram por cotas raciais.

Em relação aos dilemas da classificação racial, ancorado no referencial de Hall (2000), de uma identidade estratégica e posicional, Souza problematizou as influências de fatores socioculturais na percepção sobre raça, tais como instrução formal, capacidade de consumo e posse de renda, credo, orientação sexual. Apontou a necessidade de investigar as condições de permanência desses servidores nas instituições, não apenas física ou fenotípica, isto é, material, mas também moral. Souza indaga sobre quantos daqueles que se autodeclararam negros para o ingresso permanecem percebendo-se dessa mesma forma, tendo em vista que, após o ingresso no cargo, a absorção da cultura organizacional, os impactos na vida pessoal do servidor a partir daquele ingresso e também os impactos na vida funcional, este passa a ser uma personificação do Estado:

Nossa afirmação se baseia no fato de que não apenas os indivíduos, mas também as instituições trazem consigo culturas; por seu turno, um candidato de pele escura e cabelo lanoso que se declara negro para ingressar como cotista em determinada administração pública prestigiosa e com carreiras de elevada remuneração manteria essa declaração no contexto dessa mesma administração anos depois? O ingresso nos postos de trabalho do poder público assegura instantaneamente o ingresso não apenas em novas possibilidades de acesso à renda e a padrões mais elevados e mais estáveis de consumo, mas a privilégios exclusivos, legalmente garantidos ao servidor público, e não estendidos a profissionais do setor privado. Esses privilégios alteram não apenas a vida do servidor em si, mas também a vida daqueles que a ele se submetem na medida em que, no limite de sua competência, o servidor público deixa de ser apenas um indivíduo e torna-se o Estado em pessoa. À semelhança das atuais preocupações não apenas com o ingresso, mas com a permanência de grupos raciais diversos nas universidades, não será de se espantar que a agenda de ações afirmativas modalidade cotas raciais no serviço público passe a se preocupar não unicamente com o ingresso, mas também com a garantia de permanência de servidores racialmente diversos nos quadros públicos. Essa permanência não é apenas física ou fenotípica, mas moral, viabilizada por preocupações oriundas da constatação de que a moral racial do servidor possa ter mudado em função do ingresso em contextos de prestígio social e de pressões organizacionais diferenciadas, com impactos muitos mais profundos e mais longevos que os da permanência de alguns anos de um universitário em seu curso de graduação, cuja presença não se presta a alterar diretamente o nível de renda nem seu nem de sua família e que interfere, em tese, apenas no rumo de sua própria vida (SOUZA, 2018, p. 70-72).

Entre os achados da pesquisa, o autor apontou a incidência do fator tempo na transformação identitária quanto ao léxico e quanto ao conteúdo da categoria, este fortemente influenciado também pela inclusão do Estado na internacionalização da discussão, a exemplo dos efeitos da Conferência de Durban no Brasil. Apontou a discrepância de percepções quanto à temática entre os planos internos e externos, entre ativistas e gestores públicos. Concluiu

que a categoria negro, predominante no meio acadêmico e nas políticas públicas, convive com o termo afrodescendente, cabendo aos movimentos nacionais o esforço de remediar o que Hall (2009) denomina “etnização da raça”²⁹. Outro desafio apontado foi equacionar as diferenças que atingem pretos e pardos, agora reunidos em categoria unificada:

Na medida em que pretos e pardos passam a coexistir como categoria única no contexto eliminatório da política pública de ação afirmativa modalidade cotas, as desigualdades de oportunidades que incidem diferentemente sobre uns e sobre outros, no contexto de uma sociedade pigmentocrática, cobram seu preço na distribuição desigual de benefícios; novamente o liberalismo presente no âmago das soluções impõe um impacto disfuncional, já que a assimetria não gerida de oportunidades entre pretos e pardos nas trajetórias individuais de acesso à educação e à influência incidem no curso dos acontecimentos (SOUZA, 2018, p. 93).

Considerando que 3 dos 7 documentos localizados não puderam ser acessados, por não estarem disponíveis na plataforma, optei por buscar também em outros espaços mais documentos acadêmicos sobre o assunto.

2.1.2 Artigos sobre heteroidentificação racial publicados entre 2014 e 2019

Realizei busca na plataforma Google Acadêmico a partir dos descritores “heteroidentificação racial”, “identificação racial”, “verificação racial”, “heterodeclaração”, “heteroatribuição” e “heteroclassificação”, todos combinados com o descritor “concurso público”. Essa combinação permitiu a seleção dos documentos mais relevantes para a busca. Excluí os resultados duplicados e os não relevantes, filtrando 5 artigos acadêmicos que analisam a questão da heteroidentificação racial.

²⁹ Grosso modo, indicaria a incorporação de fatores socioculturais na elaboração de uma percepção sobre raça, essa fundamentada a partir de elementos fenotípicos.

Tabela VI - Artigos acadêmicos localizados no Google Acadêmico publicados entre 2014 e 2019 a partir dos descritores selecionados

Critério de Pesquisa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
1 – Heteroidentificação racial + concurso público	0	0	0	0	0	0	0
2 – Identificação racial + concurso público	0	0	2	2	1	0	5
3 – Verificação racial + concurso público	0	0	0	0	0	0	0
4 – Heterodeclaração racial + concurso público	0	0	0	0	0	0	0
5 – Heteroatribuição racial+ concurso público	0	0	0	0	0	0	0
6 – Heteroclassificação racial + concurso público	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	2	1	0	5

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados disponíveis em <https://scholar.google.com.br/>. Acesso em mai. 2019.

Os descritores “identificação racial” e “verificação racial” foram os únicos que, combinados a concursos públicos, retornaram resultados relevantes. Verificação racial, como apontado anteriormente, foi a expressão utilizada na ON nº 03/2016. “Identificação racial” foi o descritor que recrutou o maior número de artigos. É uma expressão frequentemente utilizada ao se discorrer sobre a forma pela qual se busca distinguir os sujeitos-alvos das cotas raciais. Os anos de 2016 e 2017 concentram a maior porção dos artigos selecionados. Pode-se atribuir esse resultado à publicação da ON 03, primeira normativa nacional sobre a temática, em 2016, o que acirrou os debates. O cenário anterior, de ausência de legislação sobre a questão, configurava uma “lacuna” que também pode ter contribuído para o maior afluxo de interesse e de produção acadêmica sobre identificação racial no período.

Vitorelli (2017) considerou problemática a opção nacional pelas políticas de heteroidentificação racial (por razões que o autor não se propõe a explicar nesse artigo) e sugeriu medidas visando resguardar a segurança jurídica dos candidatos, a objetividade da avaliação e o controle público e social da seleção. Propôs três técnicas: criação de parâmetros de comparação racial nos editais, fundamentação adequada das decisões das comissões e ampliação do controle social sobre os candidatos selecionados. Em relação aos parâmetros de seleção, sugeriu a inclusão de fotos ilustrativas no edital, indicando sujeitos que a instituição considera negros ou não negros a partir dos fenótipos, recomendando que esse catálogo de fotos seja unificado no âmbito da administração pública. Além da participação de

especialistas na elaboração desse catálogo, sugeriu a possibilidade de os editais solicitarem que o candidato indique, na sua autodeclaração, com qual dos modelos do catálogo ele se identifica. Dessa forma, a questão da fundamentação das decisões se restringiria a elencar quais as características (cor de pele, textura de cabelos, formato de nariz e lábios, por exemplo) do candidato considera correspondentes ou não aos do modelo indicado.

Vitorelli considerou a entrevista presencial positiva para o procedimento, uma vez que a identificação por fotografia inclui o risco da manipulação daqueles documentos. Mas alertou que esse momento não deve se prestar a investigar episódios de racismo sofridos pelo candidato, uma vez que a cota se destina a negros e não àqueles que efetivamente sofreram (ou perceberam ter sofrido) episódios de discriminação racial. Questões relativas ao histórico familiar ou vivência sociocultural do candidato não devem ser objeto de apreciação pela comissão, que inclusive não possui instrumentos para verificar sua autenticidade.

Para viabilizar o controle social das decisões, Vitorelli indicou a publicação dos nomes dos membros da comissão, a necessidade de que eles, além de fundamentar, assinem as decisões, o mesmo sendo aplicável às decisões sobre o recurso administrativo eventualmente interposto. Outra medida elencada para viabilizar o controle social sobre o procedimento é que mesmo as decisões de deferimento da autodeclaração sejam publicamente fundamentadas, a fim de que possam ser questionadas, inclusive com a publicação das fotografias de todos os candidatos analisados. Preventivamente, já argumenta que isso não fere o direito à imagem ou à dignidade dos candidatos, visto que esses concorrem a processo público e assim devem suportar o escrutínio público do que alegam, para garantir o controle social sobre o procedimento da heteroidentificação. O exame recai não sobre a imagem do candidato cuja foto se divulga, mas sobre a origem do benefício que pleiteia, isto é, a cota racial.

Cruz (2016) propôs uma metodologia de prevenção às fraudes nas cotas raciais, bem como seu processo de tomada de decisão enquanto membro de uma comissão de aferição de autodeclaração sobre raça/cor, de forma a se promover o ingresso do real destinatário das cotas sem ferir a dignidade humana de todos os candidatos envolvidos na seleção. Elegeu como cerne de seu estudo a seguinte questão: qual a melhor prática para a prevenção da fraude étnico-racial (pretos e pardos) no acesso à graduação na Universidade? Em que pese se tratar de acesso à graduação e não a cargos públicos, optei por manter esse artigo no estado do conhecimento por causa do tema, já que sua questão central, assim como a da pesquisa, é a heteroidentificação racial, e em contexto semelhante. A metodologia empregada por Cruz foi a análise documental, por meio da busca por pesquisas sobre #PrevençãoDaFraudeÉtnicoRacial, #CotasRaciais, entre outras, no acesso à universidade,

publicadas entre 2004 e 2016 nas bases de dados Scielo e Google. Para a análise e interpretação dos dados, atribuiu diferentes pesos aos textos utilizados, conforme sua natureza, construindo uma escala que atribui aos periódicos científicos peso 1, às fontes institucionais e jornais de grande circulação peso 0,5 e a textos de opinião, peso 0. Cruz concluiu propondo um protocolo de boas práticas para a prevenção e combate às fraudes nas cotas raciais. O critério para seleção deve ser a autodeclaração, acompanhada de documento público que indique a raça/cor do candidato e de sua ascendência direta. Ou seja, basta que o candidato se declare negro (preto ou pardo) e confirme com documento que é negro ou possui pai ou mãe preto/a ou pardo/a. As comissões de sindicância devem operar quando houver denúncia de fraude.

Como medidas de promoção do bem comum, Cruz sugeriu que os candidatos possam firmar a autodeclaração devidamente informados. Para isso, seria importante que as instituições investissem em campanhas educativas que as aproximem da comunidade, informando sobre as formas de acesso, as cotas e como proceder para participar dos exames e etapas de ingresso. Os interessados deveriam ter acesso a informações detalhadas no momento da inscrição, quando devem firmar autodeclaração racial caso optem por concorrer a essa modalidade de cotas. Recomendou o estabelecimento de instância de gestão da ação afirmativa nas instituições de ensino superior, com foco na desconstrução de ideologias opressivas.

Apontou algumas ações com potencial de desenvolver boas práticas de gestão: a instituição de comissões de heteroidentificação que operem antes da finalização da matrícula do aluno; instauração de sindicância, com comissão sensível à questão da ação afirmativa para a população negra, em caso de denúncia de fraude ou de inconsistência nas informações; legislação específica que estabelece punição em caso de fraude comprovada (por exemplo, a vedação da participação em concursos públicos); implementação de órgão de gestão das ações afirmativas nas instituições, que implantem ação continuada junto aos/às cotistas, observando uma política de equidade de gênero, dentre outras vulnerabilidades sociais; reversão de indenizações decorrentes de fraudes para um Fundo de Apoio à Permanência do(a) Cotista na Universidade, observando uma política de equidade de gênero.

Saddy e Santana (2017) realizaram estudo sobre as cotas raciais, com foco nos métodos de classificação étnica dos indivíduos, suas distorções e consequências jurídicas, utilizando-se da metodologia de análise documental e jurisprudencial. Procederam a uma análise histórica e jurídica da evolução das políticas de cotas raciais e das metodologias de heteroidentificação racial, notadamente a empregada pelo IBGE, que por força de lei também

é a que se aplica hoje às cotas raciais em concurso público. Os autores concluíram pela constitucionalidade das políticas de cotas raciais, considerando o arcabouço principiológico da Constituição Federal de 1988. Tanto a constitucionalidade das cotas quanto o acerto na implementação de medidas de prevenção e combate às fraudes nas cotas raciais foram referendadas pelo Supremo Tribunal Federal. Endossaram o princípio da autodeclaração racial e reconheceram a importância da heteroclassificação na sequência, como modo de verificar a pertinência da autodeclaração, já que esta visa a obtenção de um benefício. Apontam que pesquisas indicam que o índice de coincidência entre auto e heteroidentificação são altos em pesquisas como o Censo Demográfico. Reiteram que a autodeclaração é o critério primordial, funcionando a verificação como ratificador. Outra medida que garante a legitimidade das comissões é a possibilidade de recurso. A decisão da comissão é passível de ser revista, quando tal é requerido pelo interessado, a fim de que seja respeitado o contraditório. Apontam que a ampla defesa também é elemento essencial nesse processo:

Caso haja divergência entre as opiniões do candidato e da comissão, aquele deve ter a oportunidade de apresentar todos os elementos que o levaram a formar sua convicção, tais como documentos, genealogia, avaliação médica, contexto sociocultural, etc. O critério deve ser misto, afinal, sendo a classificação racial um conceito jurídico indeterminado, quanto mais meios de informação, maiores as chances de se obter o resultado equivalente à realidade, reduzindo, assim, a subjetividade pública existente (margem de livre apreciação) (SADDY; SANTANA, 2017, p. 660).

Saddy e Santana informam que os tribunais vêm consolidando o entendimento de que, comprovado o equívoco pela administração pública, isto é, não ficando confirmado que a verificação racial apontou uma única opção jurídica válida para aquele caso concreto, deve o poder judiciário alterar a heteroclassificação. Outra conclusão dos autores sobre a questão refere-se à declaração falsa. Considerando a subjetividade que permeia a classificação racial, entendem que a declaração falsa é aquela prestada pelo candidato com dolo. Assim, apenas nos casos em que restar comprovada a inequívoca má-fé do candidato, ao firmar autodeclaração julgada improcedente pela comissão, é que este deve ser excluído do certame. Quando não for incontestada a intenção do candidato em fraudar as cotas raciais, este poderia ser eliminado da lista específica de vagas reservadas a negros, mas não da lista que classifica os candidatos em ampla concorrência. Ponderaram que a eliminação do candidato cuja declaração racial foi considerada improcedente pela comissão, mas cujo dolo em fraudar não é provado, tal como determina a normativa hoje em vigor, configura medida que foge à razoabilidade: aplica-se ao candidato a pena mais grave do certame havendo ou não a má-fé,

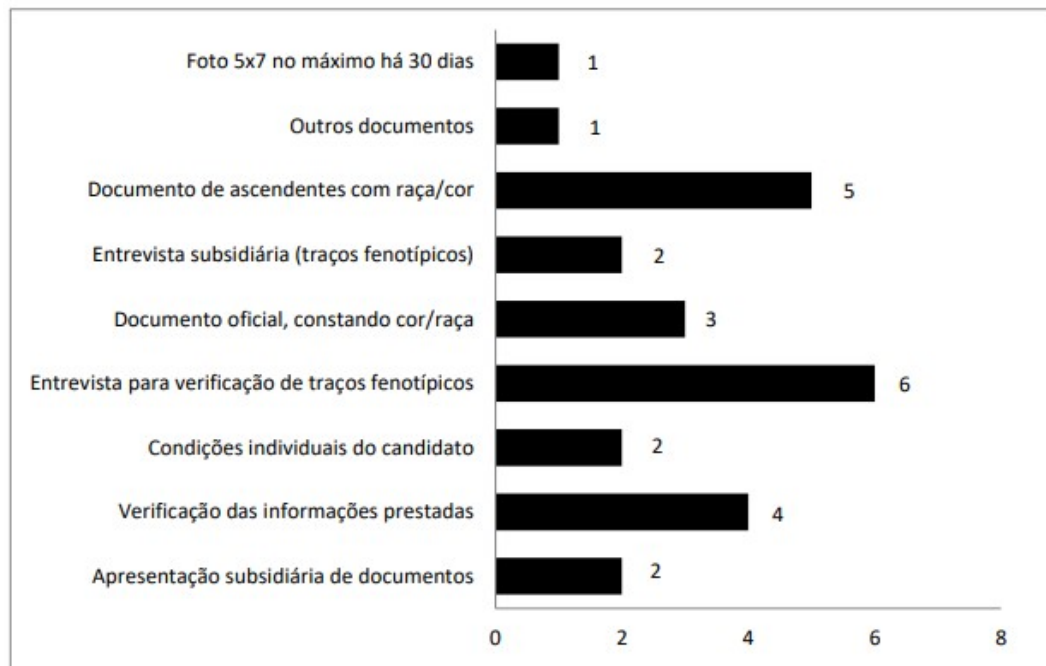
infringindo os princípios da concorrência e da eficiência, os quais regem os concursos públicos.

Ferreira (2018) produziu artigo acadêmico em que discorreu sobre ações afirmativas a negros no serviço público, com recorte na forma de realização da identificação racial pelas comissões de verificação. O artigo apresenta um panorama das comissões até então existentes, analisando variáveis como a nomenclatura do público-alvo das cotas raciais, a composição e a atuação das comissões instituídas, traçando a partir destas um panorama. Para tanto, o autor analisou comparativamente 51 normas estatuintes de ações afirmativas a negros para ingresso em cargos públicos, a norma federal, 6 normas estaduais e 44 municipais. Quanto à nomenclatura utilizada para identificar os beneficiários das políticas, localizou 6 termos (negros, afrodescendentes, negros e afrodescendentes, negros e pardos, afro-brasileiros e descendentes afro). O termo mais utilizado é negros (39% das leis analisadas), seguido por afrodescendentes (25,5% dos casos). O critério mais utilizado na implementação das políticas analisadas é apenas a autodeclaração, prevalecendo em praticamente 53% das legislações estudadas. Em cerca de 17,5% dos casos a legislação não estabelece um critério específico para que o candidato faça jus às cotas. Na mesma proporção, em 17,5% dos casos o critério é a autodeclaração instruída com documentos. Em apenas 11,7% das normas a autodeclaração e a heteroidentificação são utilizadas na metodologia de classificação racial elegida.

Sob diversas nomenclaturas, Ferreira localizou no universo estudado 12 comissões de verificação. Quanto à forma de instituição da comissão, prevaleceu a regulamentação em ato posterior ao que cria a política. Em relação ao momento em que surge a regulamentação, o autor verificou bastante diversidade, variando em atos que sucederam a política em menos de 1 ano, indo até uma hipótese em que houve um intervalo de 5 anos entre a instituição das cotas raciais e a implementação da comissão de verificação. Quanto à forma de atuação da comissão, algumas operam no momento em que o candidato firma a autodeclaração e outras posteriormente. As posteriores subdividem-se nas que atuam de ofício, ou seja, analisam todas as autodeclarações e as que atuam apenas quando provocadas, no caso de denúncia de fraude ou solicitação da entidade promotora do concurso. Das 12 normas estudadas, 10 indicam como se dará a composição da comissão, sendo as demais omissas quanto a esse tópico. Em relação à norma federal, o autor critica o sigilo imposto aos nomes dos membros da comissão, a fim de lhes resguardar a segurança e privacidade, alegando que tal medida impede um efetivo controle social sobre a atuação das comissões e inviabiliza a arguição de impedimento e suspeição quanto a seus membros. Todas as comissões analisadas atuam antes da homologação do resultado do concurso. Apenas um terço das normas estabelece que a

decisão da comissão será tomada pela maioria de seus membros, sendo as demais omissas quanto à forma de tomada de decisão. Em relação à previsão de recurso pelo candidato inconformado com o parecer da banca, apenas um quarto das legislações prevê a possibilidade de recurso. Quanto ao método de classificação empregado pela comissão, verifica-se grande variância:

Gráfico I - Métodos de classificação empregados por comissões de verificação



Fonte: FERREIRA, 2018, p. 78.

O gráfico revela que a análise documental é a forma mais recorrente de análise (16 ocorrências), seguida por formas que envolvem a deliberação sobre fenótipo (o autor reconhece, nesse grupo, três hipóteses: entrevistas e condições individuais do candidato, entretanto, acredito que a classificação por foto deve ser incluída nessa categoria também, ressaltando que essa alteração não modificaria as conclusões do estudo). À guisa de conclusão, ressaltando que o estudo não estava finalizado, Ferreira aponta a prevalência da nomenclatura “negros/as” para identificar os destinatários das políticas de cotas raciais e por apenas autodeclaração como meio mais recorrente de selecioná-los: “Afinal, a partir da análise realizada é possível concluir que, para as Comissões de Verificação, os destinatários da norma são as pessoas que assim se declaram, correspondam, ou não, seu fenótipo com tal declaração” (FERREIRA, 2018, p. 81).

Volpe e Silva (2016) apresentaram relatório de pesquisa cujo objetivo foi analisar a adoção do sistema de reserva de vagas para negros na administração pública brasileira nas esferas estaduais e municipais, mapeando tópicos relativos à formulação, implementação, funcionamento e resultados desses sistemas. Para isso, focaram mais especificamente em investigar o escopo e as características daqueles sistemas, além do processo de implementação das experiências. Assim, construíram um estado da arte sobre as políticas de cotas raciais no Brasil implementadas por alguns de seus Estados e municípios. Foram identificados 4 Estados e 46 municípios que, na época da pesquisa, possuíam ou possuíram em algum momento cotas raciais para acesso a cargos públicos. A primeira política identificada teve início no Rio Grande do Sul, em 2002. Localizaram também 6 nomes para identificar os destinatários das políticas, os mesmos informados por Ferreira (2018), que desenvolveu estudo com escopo e recorte semelhante:

Essa variação de nomenclatura na designação do público-alvo tem importância central na execução da política de reserva de vagas, uma vez que implica o uso de diferentes conceitos, remetendo a diferentes interpretações sobre debate das relações raciais no país. Se estes conceitos não forem bem definidos, abre-se margem para interpretações diferenciadas que entremeiam desde o senso comum, o aspecto jurídico, o imaginário social da localidade e até o do próprio operador da política (VOLPE; SILVA, 2016, p. 29).

Os autores pontuaram que essa variedade de termos para distinguir o público-alvo das cotas revela também uma diversidade de objetivos visados. Uma política que se dirija a afrodescendentes, por exemplo, sugere a intenção de trabalhar com o critério da ancestralidade, estabelecendo uma posição delicada caso exclua a ascendência como elemento de seleção dos cotistas. A multiplicidade de termos preocupou os autores, pois dá margem a interpretações ambíguas, o que pode limitar o alcance das políticas. Para obter informações sobre as políticas de cotas, foram aplicados questionários aos gestores de recursos humanos e de promoção da igualdade racial dos entes federativos abordados na pesquisa.

Sobre a heteroidentificação racial em si, informam:

Do universo identificado, a maioria dos métodos de identificação utilizados prevê apenas autodeclaração (23 casos, 46% do universo), sendo que destes, doze são em situações que a legislação utiliza o termo “negros” e um “negros e pardos” – o que vincularia necessariamente as características fenotípicas individuais –; já no restante (nove casos) poderiam surgir dúvidas quanto a esta aplicação, já que os termos utilizados são afrodescendentes, afro-brasileiros e descendentes afro. Entretanto, a autodeclaração pode ser combinada com outros tipos de exigências, como a aplicação de comissão de verificação e entrevistas individuais. Outra maneira de identificação racial ocorre por meio da apresentação de documentação, que apesar de ser uma opção válida, pode ser questionável, não somente pela dificuldade do acesso – por não constar em documentos utilizados atualmente o dado racial –, mas pelo fato de que o registro tenha sido feito por outra pessoa, a exemplo dos funcionários de cartórios (heterodeclaração). Contudo, este método também poderia ser combinado com outros requisitos a fim de superar estas dificuldades (VOLPE; SILVA, 2016, p. 29).

Novamente, a exemplo das conclusões de Ferreira (2018), identificaram diversidade na metodologia de seleção dos cotistas, verificando uma preferência pelo modelo que se restringe, ou pelos menos envolve, a autodeclaração racial.

Após a pesquisa quantitativa, Volpe e Silva procederam a uma análise qualitativa, realizando uma pesquisa de campo, do tipo estudo de caso, em 3 localidades (Vitória, Cubatão e Salvador) sobre a implementação das cotas raciais, abordando elementos como o histórico da legislação atinente, sua implementação, as reações contrárias, os desafios enfrentados e percepções dos gestores sobre as políticas.

As conclusões dos autores revelaram que os processos legislativos culminantes na implementação das políticas partiram de iniciativas diversas (poderes executivos e legislativos); que em geral a oposição a essas políticas deu-se de forma velada, espelhando um dos tipos de preconceito racial persistente no Brasil. Em relação ao momento de implementação das políticas, algumas são contemporâneas da Convenção de Durban e embasadas em reparação, outras, posteriores, alicerçam-se no discurso da justiça social. Os pesquisadores qualificaram a participação social nesse processo como limitadas, restrita em alguns casos ao período de formulação e aprovação das políticas. Onde houve contestação das cotas a reação mais enfática veio dos movimentos negros. Nas localidades onde ocorreu eleição da comissão de verificação esse momento também proporcionou maior envolvimento da sociedade no processo.

A divulgação das políticas foi considerada praticamente ausente, em geral, apenas por meio dos editais de concursos. Os pesquisadores destacaram também o pouco envolvimento dos órgãos de igualdade racial, a omissão no acompanhamento estrutural das cotas, o pequeno comprometimento das áreas administrativas com as políticas, consistindo no cumprimento burocrático da norma, e o baixo nível de informação sistematizada sobre as políticas. Existe

também uma variedade de procedimentos na implementação das políticas (quais vagas as cotas alcançam e formas de cálculo do percentual da reserva, por exemplo), todos eles repercutindo de diferentes formas sobre as políticas, proporcionando variados graus de inclusão: são escolhas políticas que, nas lacunas das leis, ficam a critério da administração. Destacaram a falta de mecanismos periódicos e institucionalizados de avaliação e monitoramento dos sistemas de reserva. Estes dependem, dentre outros fatores, de dados disponíveis e sistematizados sobre o perfil racial do quadro, o que na grande maioria dos casos os pesquisadores não identificaram.

A pesquisa não localizou programas de acompanhamento do ingressante pelas cotas, que seriam importantes para investigar as condições de permanência desses servidores na instituição. Volpe e Silva (2016) acreditam que a adoção de cotas nas universidades, além da inclusão, provocou o debate social sobre o racismo, impulsionando novas ações afirmativas. E avaliam que juntamente com o maior ingresso de negros no funcionalismo público as cotas devem também proporcionar a entrada da temática racial nas instituições. A avaliação é de que houve reconfiguração, mesmo que tênue e pouco documentada, dos quadros de servidores das instituições que adotaram cotas raciais, mas é possível alcançar mudanças mais profundas.

2.1.3 Produção do GT 21 da ANPEd sobre heteroidentificação racial

Finalmente, busquei na produção do Grupo de Trabalho 21 da ANPEd³⁰, que trata de educação e relações étnico-raciais, trabalhos relativos à discussão de sistemas de identificação racial de cotistas negros. Procedi à seleção por intermédio da leitura dos resumos de todos os trabalhos disponíveis naquele banco de dados. Por esse método localizei um trabalho que trata de procedimento de heteroidentificação racial.

Eugênia Marques e Ireni Brito (2015) realizaram pesquisa que buscou identificar em qual medida as falas dos candidatos negros, perante as comissões de verificação racial em uma instituição de ensino superior da região Centro-Oeste entre 2014 e 2015, revelam a negação do ser negro ou sinalizam conflitos identitários, em decorrência da vigência de um

³⁰ O Grupo de Trabalho (GT) 21 da ANPEd, denominado Educação e Relações Étnico-Raciais, foi criado na 24ª Reunião Anual da Associação, em 2001. Ele é integrado por pesquisadores e pesquisadoras negros e não-negros, cuja produção científica está localizada na área das Relações Étnico/Raciais e Educação. No entanto, desde o ano de 1996, a ANPEd contou com a presença de intelectuais negros e não-negros, pesquisadores da temática étnico-racial e indígena, que demandavam um outro lugar para a discussão e debate sobre relações étnico-raciais e educação no interior da Associação, nas suas produções, pesquisas e posicionamentos político-acadêmicos. Fonte: <http://www.anped.org.br/grupos-de-trabalho/gt21-educa%C3%A7%C3%A3o-e-rela%C3%A7%C3%B5es-%C3%A9tnico-raciais>. Acesso em 08 abr. 2020.

ideal de branquitude. Nessa perspectiva, pretenderam contribuir para as condições de acesso e permanência de alunos pretos e pardos nas instituições de ensino superior. Para tanto, realizaram uma análise de conteúdo das manifestações desses candidatos perante as bancas de heteroidentificação racial.

Marques e Brito informaram que os candidatos que optam por concorrer a vagas preferencialmente reservadas a negros, quando aprovados no processo seletivo da graduação, passam pelo procedimento de verificação racial. Os candidatos são convocados pelo site da instituição para a entrevista. Comparecem no dia e local designados, são avaliados pela comissão e devem assinar uma autodeclaração racial, onde confirmam, inclusive, a ciência das penalidades cabíveis caso a declaração se prove fraudulenta. Em seguida, passam por uma entrevista, que dura entre vinte e quarenta minutos, em média. Os que não têm sua autodeclaração confirmada pela banca (uma pequena minoria, nos casos estudados) podem recorrer. Cerca de metade dos invalidados recorre administrativamente da decisão, passando por entrevista com uma comissão constituída por outros membros. Nos casos estudados, todas as decisões da primeira comissão foram confirmadas pela comissão recursal. A análise das pesquisadoras revela que a maioria dos candidatos que têm sua declaração invalidada não demanda judicialmente a instituição, prestam exame de seleção nas edições subsequentes e ingressam posteriormente, via ampla concorrência.

Como apontaram Marques e Brito, “a construção identitária se ressignifica ao longo das práticas sociais, e a linguagem é uma dessas práticas” (MARQUES; BRITO, 2015, p. 9). O processo de heteroidentificação racial se configura em uma dessas práticas, que questiona, tensiona, desloca, afirma ou nega identidades raciais, por meio da linguagem. A identidade, já em si múltipla, fragmentada, às vezes até mesmo contraditória, é mais uma vez posta em questão, aberta a renegociação.

A ciência e o orgulho da própria negritude, além da clareza do direito às cotas raciais, foram elementos fortemente localizados pelas autoras quando questionaram os candidatos sobre a causa de optar pela concorrência por meio das cotas. Destacaram a dificuldade de se construir e cultivar uma identidade negra positiva, no contexto brasileiro de forte discriminação racial. Em outro grupo, identificaram muitas dúvidas e negações em relação ao próprio pertencimento racial. Ouviram relatos de discriminação racial mesmo nos meios de convivência mais íntimos dos sujeitos, como família e amigos. Puderam observar casos de internalização desse preconceito por parte de candidatos, como a noção de que discriminação racial é apenas o que ocorre fora da esfera familiar. Localizaram estratégias informadas pelos candidatos para evitar atitudes discriminatórias, como o candidato que relatou usar sempre

boné, pois estava cansado dos comentários sobre seu cabelo. Dentre outros relatos e análises, pontuaram conflitos identitários em relação à raça, como em relação à candidata que se declara negra e relata que sua filha teve a *sorte* de nascer loira. Destacaram o papel das comissões nesse cenário:

Quanto a esse aspecto, observamos que a banca exerce um papel importante na conscientização dos candidatos sobre o que é ser negro, sobre a importância de se identificar como negro pois, como o sujeito é construído culturalmente, ele é influenciado pelo seu meio. Nesse sentido, se o sujeito ouviu durante sua vida o discurso hegemônico de que todos são iguais, ele acaba incorporando a ideia de que, se todos são iguais e ele não conseguiu ser aprovado num processo seletivo por meio da ampla concorrência é porque ele é inferior. Isso ocorre porque as relações de poder existente em nossa sociedade posicionam os negros numa situação subalterna (MARQUES; BRITO, 2015, p. 13).

Passar pelo procedimento de heteroidentificação, firmar a autodeclaração e sustentá-la perante a comissão de verificação demandam do candidato reflexão sobre seu pertencimento racial, sistematização e análise crítica das implicações sociais desse pertencimento. Quem se propõe a concorrer às cotas raciais é chamado a responder: como você se declara quanto ao quesito cor/raça? Por que você se declara preto/a ou pardo/a? A necessidade de organizar sistematicamente esse relato de si pode se converter em elemento de reconfiguração, reconstrução, reinterpretção e ressignificação dessa própria identidade.

As considerações finais de Eugênia Marques e Ireni Brito indicam que as cotas raciais proporcionam o maior ingresso de negros no ensino superior; que as bancas de fenótipo evitam fraudes nesses sistemas inclusivos e se constituem importantes espaços dialógicos sobre identidade negra, discriminação racial e ações afirmativas. Possibilitam a denúncia do ideal de embranquecimento e da democracia racial como mito fundador da sociedade brasileira. Colaboram para a redefinição da identidade negra, positiva. Podem funcionar como um mecanismo de resistência contra o racismo, abrir ao menos uma trinca no espelho eurocêntrico pelo qual, historicamente, buscou-se avaliar a população brasileira.

2.1.4 Contribuições dos textos acadêmicos

A análise dos textos acadêmicos selecionados trouxe importantes contribuições para essa pesquisa. A eficácia das cotas raciais na inclusão da população negra a lugares de prestígio, onde estão subrepresentados, foi atestada por diversos autores (MARQUES; BRITO, 2015; PIRES, 2015; CARVALHO, 2016). Ou seja, a efetividade das cotas, o aumento numérico do segmento negros nos órgãos públicos, foi demonstrada. Além do

ingresso de negros nas instituições, as cotas demonstraram também a vocação de propiciar a introdução ou a ampliação do debate sobre a temática racial nesses estabelecimentos (VOLPE; SILVA, 2016).

“Raça”, como conceito, e identidade racial, como subjetividade, são dinâmicas, flexíveis, existem em constante devir (PANIZZI, 2017; SOUZA, 2018). Isso faz com que a tarefa de heteroidentificação também o seja, não existem respostas finais. O procedimento de heteroidentificação consiste em uma percepção de certo grupo de pessoas a respeito do pertencimento racial de outra pessoa, num dado momento, num determinado contexto. Tanto a identidade racial indicada quanto a percepção sobre o pertencimento racial alheio são precários, datados, contingenciais. O que se entende por raça, também. Essas pesquisas confirmam o que Guimarães (2003, 2012) e Gomes (2012), respectivamente, concebem como “raça” e “identidade racial”.

As pesquisas que buscaram comparar cotas raciais em diferentes entes federativos mostram uma sinonímia de termos para se referir aos destinatários das políticas e alertam para a possibilidade de ambiguidades e contradições no âmbito das ações afirmativas, dentro de uma mesma esfera de poder, cidade ou instituição (VOLPE; SILVA, 2016; FERREIRA, 2018). Mas concordaram que prevalece o termo “negro” para indicar quem são os alvos das cotas. Volpe e Silva (2016) interpretaram essa opção como uma indicação de que a identificação dos sujeitos das políticas ocorre a partir do fenótipo (e não de ancestralidade, afinidade sociocultural, genótipo). A normativa federal sobre as cotas se encaixa nesse modelo, optando pelo termo “negro” e elegendo o aspecto físico como critério de verificação.

Souza (2018) fez um importante alerta: nem sempre o que os gestores, os quais trabalham na implementação dos sistemas de reservas de vagas, entendem por “negro” coincide com o que a militância atribui a esse mesmo nome. Isso reforça a necessidade de se atentar às conclusões de todos os textos analisados em relação à previsão dos critérios e métodos pelos quais se habilita ou não um candidato a essa modalidade de concorrência.

Em geral, existe uma concordância de que a autodeclaração é essencial e deve ser a primeira etapa do procedimento (CARVALHO, 2016; CRUZ, 2016; NOGUEIRA, 2017 e SADDY; SANTANA, 2017). Assim, para que concorra às cotas, o candidato precisa: 1) identificar-se como negro e 2) reivindicar a concorrência às vagas preferencialmente reservadas. São dois movimentos diversos, uma vez que um candidato que se declare negro não é obrigado a concorrer às vagas da lista específica. Mas, ao menos na época das pesquisas analisadas, verificou-se que a autodeclaração existe na maioria dos sistemas de cotas raciais no país como único requisito de acesso às cotas (VOLPE; SILVA, 2016; FERREIRA, 2018).

A necessidade de mecanismos de prevenção e combate às fraudes foram atestados por diversos pesquisadores (CARVALHO, 2016; NOGUEIRA, 2017), alguns deles indicando sua preferência fundamentada por determinados critérios. Marque e Brito (2015) e Saddy e Santana (2017) aderiram ao critério fenotípico. Cruz (2016) argumentou pelo documental para comprovação da ancestralidade negra, alegando que ser filho de pai e/ou mãe negro/a implica necessariamente numa identificação racial de, no mínimo, pardo. Mas deixou de problematizar a forma pela qual essa identificação é feita nos documentos públicos (quem a faz, como a faz etc.), o que lança dúvidas sobre a confiabilidade dessa informação. A prova documental não deixa de ser um registro de uma autodeclaração ou de uma heteroidentificação, realizadas em outro momento e outro contexto.

Considerando a experiência das instituições federais de ensino superior que adotaram as cotas raciais para ingresso na graduação aceitando apenas a autodeclaração racial e agora vêm passando por um penoso processo de depuração, por meio da instauração de inúmeras sindicâncias para apurar fraudes nas cotas, as quais culminam até no desligamento de alunos muitas vezes em estado adiantado do curso, acredito que a autodeclaração, apenas, não garante a efetividade das cotas raciais. Também considero essencial a adoção de medidas de verificação. E, no contexto do protocolo racial brasileiro, que discrimina pelo fenótipo - o preconceito de marca (NOGUEIRA, 2006) -, acredito que o critério que habilita as cotas raciais deve ser o fenótipo. Dessa forma, o que serviu para segregar serve agora para incluir, uma vez que se considera negro no país quem tem um determinado aspecto físico, independentemente de ascendência negra, genótipo negro etc.

Saddy e Santana (2017) apontaram que o índice de coincidência entre auto e heteroidentificação são altos em pesquisas como o Censo Demográfico. Nesse contexto, a classificação racial não está atrelada à concessão de um benefício. É importante que as comissões de verificação atuem nas hipóteses em que o acesso a um bem escasso e precioso está em disputa, a fim de corrigir as discrepâncias decorrentes de disparidade entre a identidade individual e a socialmente atribuída (sendo a combinação dessas duas percepções o que orienta a distribuição das cotas: as ações afirmativas são para os que se percebem como negros e são também socialmente lidos como negros), e também as derivadas da eventual má-fé da candidatos não negros que tentam usufruir das cotas que não lhe são destinadas.

Marque e Brito (2015) indicaram que o momento da banca de fenótipo exerce importante papel nas discussões sobre raça e discriminação: podem funcionar como local de debate, reflexão, denúncia, de resistência e ressignificação positiva da identidade negra.

Em relação à heteroidentificação racial feita por uma comissão avaliadora de fenótipo, também se verificou a necessidade de padronização do procedimento, para que o processo possa ser justo e transparente. Volpe e Silva (2017) recomendaram que os critérios de decisão sejam previamente indicados e que a escolha dos membros para compor a comissão seja rigorosa. Rodrigues (2017) também defendeu a imposição de critérios objetivos de análise e a importância da experiência na temática para que se possa ser membro de uma comissão de verificação racial.

Rodrigues (2017) lançou dúvidas quanto à presença de militantes negros na comissão, uma vez que sua posição sobre o tema os impede de ser neutros. Pessoalmente, acredito na importância do envolvimento dos movimentos negros nesse processo. A neutralidade sobre a questão pode ser questionada em relação a todo e qualquer membro da comissão. Nenhuma posição será neutra, o sujeito está sempre implicado. Considero essencial que se evitem casos de impedimento ou suspeição legal e que se reconheça que todos os envolvidos no processo, como sujeitos políticos, estão, de fato, envolvidos e possuem suas convicções a respeito. O necessário é que estejam permanentemente vigilantes quanto aos fundamentos de suas decisões e abertos a rever conceitos, posições, formas de agir e pensar. Uma vez que a comissão é uma fração representativa da sociedade e que a militância é um fenômeno social, acredito que excluir os movimentos das comissões é injustificado e anula um segmento que pode contribuir para o enriquecimento constante do processo.

O respeito aos princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa foram apontados como basilares para a construção de um procedimento de heteroidentificação justo (CARVALHO, 2016; SADDY; SANTANA, 2017). Para isso, é imprescindível a possibilidade de recurso sobre a decisão da comissão e a admissão da utilização, pelo candidato, de todo meio de prova capaz de evidenciar o critério de seleção.

Saddy e Santana (2017) consideraram excessiva a previsão de exclusão do candidato de todo o concurso na hipótese de não confirmação da autodeclaração pela comissão. Argumentaram que isso significa aplicar a maior penalidade do concurso independentemente de comprovação de dolo em fraudar por parte do candidato. Concordo com os autores nessa afirmação, uma vez que a discordância entre candidato e comissão quanto ao pertencimento racial daquele não implica, necessariamente, em má-fé. Existem outros elementos que podem produzir esse cenário, como a discordância conceitual sobre o tema. Assim, acredito que caso a autodeclaração do candidato não seja validada, esse deve figurar apenas na lista destinada à ampla concorrência. A exclusão do certame deve ficar reservada para casos de fraude comprovada (condição que a comissão de verificação, com a tarefa que lhe é destinada e os

recursos de que dispõe, dificilmente poderia provar, demandando uma sindicância específica em caso de denúncia).

Para aumentar a segurança jurídica e a justiça do sistema, Vitorelli (2017) recomendou a criação de parâmetros de comparação racial nos editais, a fundamentação adequada das decisões das comissões e a ampliação do controle social sobre os candidatos selecionados. Para tanto, sugeriu a inclusão de um catálogo de fotos no edital com os fenótipos que a instituição considera negros, uma entrevista presencial com o candidato às cotas e que esta se atenha à avaliação ao fenótipo. Assim, a fundamentação da decisão da comissão seria calcada no contraponto entre a foto do catálogo (que o candidato apontou como aquela com que se identifica) e o fenótipo do candidato. Recomenda-se a publicidade do nome dos membros da comissão, de todas as decisões e das fotos dos candidatos, proporcionando o controle social do sistema.

A princípio, sou favorável às medidas elencadas por Vitorelli, lançando dúvidas apenas quanto ao catálogo de fotos. Considerando as múltiplas combinações que podem configurar um fenótipo negro, acredito que dificilmente esse catálogo seria completo. Haveria a possibilidade de a comissão excluir um candidato que considera negro porque ele não corresponde a nenhuma das fotos do catálogo. A análise do caso concreto, por meio da percepção racial dos membros da comissão, parece-me um critério mais eficaz e dinâmico em comparação à aparência do candidato com um determinado conjunto de fotografias.

Cruz (2016) sistematizou um conjunto de medidas, fruto de análise documental e de sua experiência enquanto membro de comissão de verificação, que acreditou poder contribuir para um processo de verificação racial justo e engajado com o respeito à dignidade humana. Consiste na combinação de campanhas educativas sobre o procedimento, a fim de que os candidatos compreendam a concepção racial envolvida no processo de cotas e tenham condição de decidir sobre concorrer ou não por essa modalidade devidamente esclarecidos; na implantação de instâncias administrativas encarregadas das ações afirmativas para a desconstrução de ideologias racistas; na antecedência das medidas de heteroidentificação, quando empregadas, ao ingresso institucional; na instauração de sindicâncias para apurar fraudes ou equívocos de procedimento; em uma legislação que preveja a punição do candidato em caso de fraude comprovada e reversão das multas aplicadas aos fraudadores a um fundo de apoio à permanência do cotista. Parece-me que as todas medidas visam fortalecer as ações afirmativas nas instituições e incrementar o nível de segurança jurídica e justiça social do processo de verificação racial.

Para aprofundar os resultados obtidos pelas cotas raciais, Volpe e Silva (2016) sugeriram a intensificação da publicidade das políticas; a implementação de políticas que monitorem e avaliem permanentemente o sistema de cotas, contínua e sistematicamente; o aumento da participação das entidades de igualdade racial nos processos e o envolvimento dos órgãos de gestão de pessoas com a temática racial, para que deixem de fazer uma implantação apenas formal das cotas e de fato encampem essas políticas. Também acredito no potencial dessas práticas para ampliar o alcance das cotas e o enraizamento dessas políticas nos órgãos que as adotam.

É premente, também, investigar as condições de permanência do cotista nas instituições (CRUZ, 2016; VOLPE; SILVA, 2016 e SOUZA, 2018). Essa é uma questão que foge ao escopo deste estudo, mas registro a necessidade de que seja objeto de pesquisas futuras.

Souza (2018) trouxe uma questão para reflexão que também excede os objetivos deste trabalho, mas que novamente considero digna de maior exame. Os achados de Souza sinalizam que, nos moldes em que operam hoje, as políticas de cotas problematizam as desigualdades entre brancos e negros, mas não entre pretos e pardos. Isso pode reduzir a eficácia das políticas, tendo em vista uma sociedade que distribui bens sociais e econômicos de forma inversamente proporcional ao nível de pigmentação da pele dos indivíduos. Assim, pode-se pensar em políticas que visem impactar não apenas o tratamento desigual entre brancos e negros, mas também entre pretos e pardos. Isso não significaria um investimento classificatório para definir “quem é mais negro que quem”, mas o emprego do esforço estatal também para mitigar os efeitos do preconceito de marca que se manifestam na forma de colorismo.

A partir das conclusões e análises desses pesquisadores, que se debruçaram sobre a heteroidentificação em políticas de cotas, e subsidiados por essas contribuições, passa-se ao desenho metodológico da pesquisa de campo proposta.

2.2 Escolhas metodológicas

Considerando o objetivo da pesquisa proposta, de compreender a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto, concluí que o tipo qualitativo de pesquisa seria o indicado para atingir esse objetivo. Isso porque

busco compreender uma forma de agir, um desencadeamento de operações mentais, um “como”:

Na pesquisa qualitativa, a verdade não se comprova numérica ou estatisticamente, mas convence na forma da experimentação empírica, a partir de análise feita de forma detalhada, abrangente, consistente e coerente, assim como na argumentação lógica das ideias, pois os fatos em ciências sociais são significados sociais, e sua interpretação não pode ficar reduzida a quantificações frias e descontextualizadas da realidade (MICHEL, 2009, p. 37).

É estabelecida uma relação contextual e temporal entre o pesquisador e o objeto de estudo, uma percepção rigorosa e científica do fenômeno estudado, mas própria do pesquisador que a emite e relacionada ao contexto da pesquisa, especialmente à época em que se faz a coleta e análise dos dados.

Assim, pude investigar o processo de implementação das comissões de heteroidentificação para concursos de professores efetivos na UFOP, identificar as concepções de raça dos membros da comissão e apontar limites e possibilidades da atuação das comissões enquanto ferramenta de implementação de políticas de cotas.

Os objetivos gerais e específicos da pesquisa orientaram também a escolha do método. Escolheu-se o estudo de caso, que, segundo Marli André (2005), refere-se a uma forma particular de estudo, relacionada à escolha do objeto, e que se caracteriza fundamentalmente pelo tipo de conhecimento produzido, mais concreto e contextualizado. Pesquisar esse objeto pelo método do estudo de caso permitiu descrevê-lo, analisá-lo em suas particularidades e ampliar de forma indutiva o conhecimento sobre a heteroidentificação racial num momento e local específico.

São quatro as características essenciais do estudo de caso: particularidade (focaliza um fenômeno particular), descrição (o produto é uma descrição densa do fenômeno estudado), heurística (iluminam a compreensão do leitor sobre o fenômeno estudado) e indução (a verificação de novas relações, conceitos e compreensões caracteriza mais o estudo de caso qualitativo que a verificação ou hipóteses pré-definidas). Referenciando Stake (1995), a autora apresenta três tipos de estudo de caso: intrínseco (o interesse do pesquisador é o caso em si), instrumental (o interesse do pesquisador é uma questão que um caso em particular vai ajudar a elucidar) ou coletivo (o pesquisador se concentra em mais de um caso).

André (2005) apresenta também a proposta de categorização dos estudos de caso de Stenhouse (1988): etnográfico (um único caso é estudado em profundidade, pela observação participante apoiada pela entrevista), avaliativo (um ou mais de um caso é/são estudado(s) em profundidade com o objetivo de fornecer elementos a quem tem poder de decisão sobre

políticas, programas etc.), educacional (focado na compreensão da ação educativa) e ação (busca colaborar com o desenvolvimento do(s) caso(s) em estudo, por feedback ou informação que possa guiar a revisão ou o aperfeiçoamento da ação).

Dessa forma, ainda que esse seja um estudo de caso intrínseco – o procedimento aqui descrito e analisado circunscreve-se apenas à heteroidentificação racial para concursos de professores efetivos na UFOP em 2018 e 2019 –, devido à heurística e ao caráter avaliativo que qualificam esse estudo de caso, pode auxiliar, de forma instrumental, a compreender a heteroidentificação racial para fins de outras políticas públicas (como outros concursos, ingresso de alunos).

A investigação sobre a implementação das comissões de verificação em concursos para professor efetivo na UFOP foi feita por meio da análise documental das normas nacionais e locais (resoluções, editais, portarias) sobre o tema. A UFOP possui processos administrativos que registram toda a documentação de cada procedimento de heteroidentificação racial: as normas que regeram a verificação, a composição das comissões, suas deliberações motivadas, os recursos interpostos por candidatos, a nova deliberação e a decisão final, consolidada no resultado homologado da seleção. Esses processos são, a princípio, públicos, com exceção da composição da comissão e dos pareceres de deliberação motivados a partir da vigência da PN nº 04/2018.

A entrevista propicia ao pesquisador acesso ao conhecimento que não está disponível em outras fontes (como nos documentos que serão analisados) e na modalidade semiestruturada agrega a vantagem de proporcionar flexibilidade na condução da conversa: o entrevistador pode incluir novas perguntas e pedidos de esclarecimentos que contribuam para a produção do conhecimento (MICHEL, 2009).

Os critérios para participar da entrevista foram: ter disponibilidade para responder à entrevista; ter atuado em comissão de heteroidentificação racial em concurso público para professor da UFOP após a PN nº 04/2018; aceitar participar da pesquisa de forma voluntária, sem receber remuneração alguma; ter interesse em contribuir para a sistematização de uma reflexão científica sobre sua participação em comissão de heteroidentificação. Foram entrevistados membros de comissão que atuaram após a vigência da PN nº 04/2018, mais precisamente os 5 (cinco) primeiros a responderem ao convite. Considerando que o nome dos membros é sigiloso, foi pedido à CGP/PROAD da UFOP que enviasse o convite e informações da entrevista a seus colaboradores por e-mail. Caso desejassem participar, deveriam informar também por e-mail à pesquisadora, que a partir de então agendaria com eles a entrevista. Isso garantiu a liberdade dos servidores de não participar do processo sem

maiores constrangimentos: a CGP/PROAD tem ciência apenas de quem convidou e a pesquisadora tem ciência apenas de quem respondeu. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível nos anexos deste trabalho, foi enviado juntamente com o convite a participar, de modo que os servidores tinham ciência dos riscos e garantias da pesquisa antes de aderirem a ela.

Para a primeira entrevista a um membro de comissão de heteroidentificação, solicitei à PROAD que enviasse convite de participação ao componente que mais houvesse participado de procedimentos de heteroidentificação em concurso para professor efetivo. Julgo que essa opção possibilitaria acesso a uma experiência mais abrangente do processo e que a percepção desse servidor sobre o instrumento de coleta de dados poderia auxiliar a aperfeiçoá-lo. As outras entrevistas foram feitas com os quatro primeiros interessados em participar.

Para a realização da entrevista semiestruturada foi construído um roteiro de perguntas. No primeiro momento são listadas questões referentes à identificação do entrevistado (nome, idade, estado civil, gênero, naturalidade, cor/raça conforme o critério da IBGE, tipo de vínculo com a UFOP, duração desse vínculo e formação acadêmica em nível e área). Essas informações foram coletas para conhecimento dos perfis dos membros das comissões de verificação.

Para aproximação da entrevista da temática racial e sobre a participação em comissões de heteroidentificação, foram elaboradas as seguintes questões:

1. Você já sofreu discriminação por cor ou raça?
2. Qual o seu envolvimento com a temática das relações étnico raciais (militância, profissional, acadêmica) antes de compor comissão de heteroidentificação?
3. Você foi convidado ou convocado a compor a comissão?
4. Como você se sentiu ao ser convidado/convocado?
5. De quantas heteroidentificações raciais você participou?
6. Na sua percepção, qual(is) ação(ões) de capacitação colaborou(raram) para sua atuação na comissão?
7. Você foi convidado pela instituição (UFOP) a participar de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo?
8. Você participou da ação de capacitação? Por quê?
9. Você avalia que a capacitação contribuiu para sua atuação? Comente.
10. Você se sente capacitado a atuar nessa comissão? Por quê?

O segundo grupo de questões destinava-se a compreender as concepções de raça e identidade racial com que operam os membros da comissão e como se dá o processo de análise e tomada de decisão pela comissão em relação à autodeclaração verificada:

11. Como é a relação entre os membros da comissão?
12. Qual é a infraestrutura fornecida pela UFOP à comissão (local, equipamentos, esclarecimentos, treinamento, segurança, documentos e formulários)? Você a considera adequada às necessidades da comissão?
13. Como é o processo de tomada de decisão pela comissão? Há debate? Há votação? Qual o quórum para decisão?
14. O que significa, para você, identidade étnico-racial (explorar a concepção de raça)?
15. Considerando sua concepção de identidade racial, você considera adequada a orientação da Portaria Normativa SGP/MPDG nº 04/2018 para que a comissão faça a heteroidentificação considerando apenas o fenótipo do candidato? Por quê?
16. Você realiza sua avaliação considerando apenas o fenótipo do avaliado ou outros fatores influenciam nessa decisão (cultura, ancestralidade etc.)? Caso haja a influência de outros fatores, quais você percebe? Essa influência é deliberada ou involuntária?
17. Você acredita que comissão deveria fazer perguntas ao avaliado? Por quê?
18. Você acredita que a comissão deveria receber fotos da família do avaliado ou permitir a entrada, ainda que silenciosa, de membros da família do avaliado no recinto? Por quê?
19. Você acredita que a comissão deveria receber do candidato outros documentos como certidões, resultados de análises de outras comissões? Por quê?
20. Você já atuou em comissões, dentro ou fora da UFOP, que avaliavam outros elementos além do fenótipo? Quais? Como você avalia essa experiência?

O terceiro grupo de questões visava conhecer limites e possibilidades sobre a atuação das comissões:

21. Como você avalia o instituto comissão de heteroidentificação?
22. Você avalia que a normatização do procedimento é mais adequada pela Orientação Normativa nº 03/2016 ou pela Portaria Normativa nº 04/2018?
23. Você entende que as comissões são instrumentos eficazes na promoção da igualdade racial na UFOP?
24. Pensando nas cotas raciais em todas as modalidades oferecidas na UFOP (ingresso de servidores e de alunos de graduação e de pós-graduação), você percebeu alteração da composição étnico-racial na comunidade universitária a partir do início da

implementação daquelas políticas (1º semestre letivo de 2013: início das cotas para alunos de graduação)? E desde que as comissões passaram a atuar (maio/2017, em concurso para servidores)?

25. Na sua percepção, as comissões potencializam os efeitos das cotas raciais (ingresso de negros na UFOP)? Comente.
26. O que você considera conquistas e benefícios da atuação das comissões?
27. O que você considera limites e desafios na atuação da comissão?
28. Quais alterações você sugere ao procedimento de heteroidentificação? Justifique
29. Como você avalia a sua atuação na comissão? Por quê?
30. Quais os impactos dessa participação na sua vida?

A triangulação das informações obtidas por meio da análise documental e das entrevistas semiestruturadas completa-se com a observação da atuação das comissões pesquisadas. A coleta de dados pelo acompanhamento *in loco* dos trabalhos da comissão propicia ao pesquisador uma análise própria do fenômeno estudado. Além disso, como lembra Vianna (2003), permite que ele acesse fatos que por esquecimento ou outro tipo de omissão não emergem na entrevista. A combinação de uma técnica de coleta de dados indireta (análise documental) com duas técnicas diretas (entrevista e observação) promoveram uma compreensão mais ampla e consistente sobre a forma por meio da qual se realiza a heteroidentificação racial na UFOP.

2.3 Comissões de heteroidentificação: discursos, verdades e suas formas de produção

A heteroidentificação racial consiste na busca por um saber, na produção de uma verdade. Esse processo se inicia e se realiza num jogo discursivo, a partir de uma declaração e de sua subsequente avaliação. Por essa razão utilizarei algumas categorias que emergem em obras de Foucault (1989, 1998, 1999a, 199b, 2004 e 2005), como discurso, poder/saber e regimes de verdade, que atuarão como operadores para a sistematização e análise dos dados coletados.

A análise de Foucault (2005) sobre o Édipo de Sófocles traz reflexões sobre o poder e sua relação com o saber. O que move Édipo ao longo da história não é provar sua inocência, mas manter o poder. Ao ser demandado pelos cidadãos de Tebas a acabar com a peste, ele afirma seu interesse nisso porque a peste que atinge Tebas atinge também sua soberania. Quando o profeta Tirésias acusa Édipo de ser o assassino, ele responde que Tirésias está tramando para usurpar dele o poder real. Acusa também Creonte, filho de Laio, de ter trazido

o Oráculo de Delfos até ele para reivindicar o poder real que agora é exercido por Édipo. Quando o escravo revela que Édipo não é filho do rei Políbio, o que o preocupa não é a possibilidade de ser filho de Laio, mas o risco de ser plebeu, de ser apontado como indigno de exercer o poder. A investigação empreendida por Édipo e até mesmo o interesse em provar sua inocência são guiados pela disputa pelo poder. E por fim Édipo é destituído do poder quando o povo de Tebas, sabendo da verdade, lhe diz: “E nós o chamávamos nosso rei” (FOUCAULT, 2005, p. 43). O uso do verbo no pretérito materializa a perda do poder real para Édipo, que tudo fez para mantê-lo.

O exercício do poder em dado momento histórico possibilita, por meio de práticas sociais, estrategicamente, a fixação das regras do discurso e, por consequência, a imposição de uma forma de saber, a aproximação do objeto do desejo. O exercício do poder disciplinar forja instrumentos de controle, organiza e dispõe aparelhos de saber. A articulação entre poder e saber permite sua concepção como o par ordenado poder/saber: “O poder produz saber [...], não há relação de poder sem constituição correlata de um campo de saber, nem saber que não suponha e não constitua ao mesmo tempo relações de poder” (FOUCAULT, 1999b, p. 30). Não existe o poder em si, ele circula nas relações, existem relações de poder. Esse não é necessariamente um grande poder, prerrogativa estatal. Ele se dispersa nas relações sociais (FOUCAULT, 1989).

Também no contexto da heteroidentificação racial, poder e saber são interdependentes: ao produzir um saber sobre aquele pertencimento racial, os membros da comissão exercem um poder, de manter ou não aquele candidato no concurso, de cancelar ou afastar seu direito a uma vaga; ao mesmo tempo, exercem poder, relacionado a um saber constituído, que justifica e valida a operação de heteroidentificação racial: a comissão de verificação exerce poder em nome de um saber e produz saber a partir do poder que exerce.

O par poder/saber institui regimes de verdade – formas de diferenciação do que se considera "verdadeiro" num determinado contexto – em consonância com seus próprios propósitos. O saber constituído nas comissões atende às reivindicações dos movimentos sociais e ações coletivas negras pelo rigor na concessão das cotas raciais.

Conforme Foucault (2005), o exame é a prática social que emerge a partir do século XIX na Europa Ocidental (sobretudo França e Inglaterra), como forma de produção do conhecimento, que se constitui a partir da observação do sujeito e de sua conduta, a partir de novos questionamentos elaborados naqueles campos do conhecimento e do qual deriva o nascimentos das ciências humanas, “[...] em ligação direta com a formação de certo número de controles políticos e sociais no momento da formação da sociedade capitalista”

(FOUCAULT, 2005, p. 102). Essa nova forma de produção da verdade viabilizou o surgimento das ciências humanas, que se debruçam sobre conhecer, regular, prever e alterar o comportamento humano, o homem-espécie é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto do conhecimento. De acordo com o autor, tem-se que:

Foi, portanto, essa nova distribuição espacial e social da riqueza industrial e agrícola que tornou necessários novos controles sociais no fim do século XVIII. Esses novos sistemas de controle social agora estabelecidos pelo poder, pela classe industrial, pela classe dos proprietários foram justamente tomados dos controles de origem popular ou semi-popular, a que foi dada uma versão autoritária e estatal. Esta é, a meu ver, a origem da sociedade disciplinar (FOUCAULT, 2005, p. 102).

Foi nesse contexto que surgiram fábricas, escolas, asilos, prisões, orfanatos, organizações religiosas, dentre outros, com estruturas prediais muito semelhantes, construídas para permitir a vigilância constante sobre seus membros. A meta de disciplinar, docilizar os corpos, foi extrema, incluía pensamentos e condutas. Formas de reclusão ou internamento que viabilizassem controle social e moral sobre os sujeitos foram projetadas. Nesses locais havia um mínimo contato com o mundo exterior e uma rotina rígida que abarcava mais que a atividade-fim da instituição. Esse cotidiano foi cuidadosamente pensado para dar conta de todo o tempo dos sujeitos ali contidos, mecanizava os movimentos dos corpos e impunha crenças, valores, ideias. Todos e cada um funcionavam como pequenas peças de uma grande engrenagem, que demandava uma sincronia perfeita, ninguém podia se desviar do planejado sob pena de desarranjar o todo.

Esse modo de vida, sufocante e voltado para a anulação das individualidades, que existiu abundantemente no século XIX, era organizado, sobretudo, a partir da arquitetura predial das instituições. Nesse modelo, as instituições eram economicamente pouco viáveis, difíceis de administrar, facilmente esgotáveis. Mesmo que influenciando construções até os dias atuais, esse modelo desloca seu foco das construções para se impregnar de modo mais definitivo no sistema de produção, buscando “[...] fixar a população operária, o proletariado em formação no corpo mesmo do aparelho de produção” (FOUCAULT, 2005, p. 111-112). A organização espacial limitadora se amplia um pouco, surgem as cidades operárias e sua rede de equipamentos (escolas, cadeias, hospitais, fábricas). Todos aqueles dispositivos que operavam pelo confinamento visavam agora, por meio de novas técnicas, fixar os indivíduos: na escola - pela transmissão do conhecimento -, nas clínicas psiquiátricas - pela normalização dos corpos -, nas prisões - pela segregação do *corpus* social -, e nas fábricas, por meio do cumprimento de uma jornada de trabalho. “Trata-se, portanto, de uma inclusão por exclusão”

(FOUCAULT, 2005, p. 114), para a normalização no interior de uma rede institucional intraestatal. A intenção é sempre estabilizar a produção, garantir a manutenção/formação dos produtores e a viabilidade desse sistema capitalista emergente.

Nesse contexto, indago se seria a heteroidentificação um tipo de exame, uma proposta de produção de saber instituído a partir do discurso de um grupo (ações coletivas negras), o qual maneja esforços (conjuram poderes) pelo combate ao racismo por meio do cerceio às fraudes nas cotas raciais.

Foucault investigou também os sistemas de produção da verdade em esquemas discursivos e na relação simbiótica que se estabelece entre saber e poder. Foucault (2005) propõe que não há um sujeito pré-existente, dado, fixo: esse se constitui por meio do discurso. Discursos produzem e colocam em circulação saberes. Saber é diferente de conhecimento; esse último corresponde à construção de discursos sobre objetos de conhecimento, aplicação de processos de racionalização, identificação e classificação dos objetos independentemente do sujeito que os apreende. Saber designa o processo pelo qual o sujeito do conhecimento, ao invés de ser fixo, passa por uma modificação durante o trabalho que ele efetua com o objetivo do conhecer: o saber é transformador, constituidor do sujeito. Nesse sentido, a prática de heteroidentificação pode significar a produção de um saber ou um conhecimento, conforme o sujeito que faz a verificação também se transforma, se (re)constitui nesse processo, ou não.

É proposto então o “nascimento de um certo tipo de saber, sem nunca admitir a preexistência de um sujeito de conhecimento” (FOUCAULT, 2005, p. 13), a partir do que foi dito por Nietzsche em um texto de 1873: o conhecimento foi inventado pela humanidade. Se o conhecimento foi inventado em determinado momento e local, infere-se que espaço e tempo preexistem o conhecimento e não são formas de conhecimento. Se o conhecimento foi inventado, é artificial, não é uma descoberta, não estava dado. O conhecimento foi fabricado, e, como as demais construções humanas, foi construído por pequenos mecanismos, por “obscuras relações de poder” (FOUCAULT, 2004, p. 14). A disputa pelo poder demanda da humanidade a criação dos diversos dispositivos de controle, de imposição da própria vontade. O conhecimento não é inerente ao homem: “[...] é simplesmente o resultado do jogo, do afrontamento, da junção, da luta e do compromisso entre os instintos. É porque os instintos se encontram, se batem e chegam, finalmente, ao término de suas batalhas, a um compromisso, que algo se produz. Este algo é o conhecimento” (FOUCAULT, 2004, p. 16). O conhecimento seria uma espécie de trégua, mesmo que momentânea, na guerra dos instintos.

O conhecimento como uma invenção tem outra implicação importante: o seu distanciamento em relação ao seu objeto. Se o conhecimento foi construído, inventado, seu

liame com o objeto sobre o qual é produzido também o é. O conhecimento não possui nenhum direito intrínseco sobre o objeto. Na conceituação kantiana, “as condições de experiência e as condições do objeto de experiência são totalmente heterogêneas” (FOUCAULT, 2004, p. 16), “não há nada no conhecimento que o habilite, por um direito qualquer, a conhecer esse mundo. Não é natural à natureza ser conhecida” (FOUCAULT, 2004, p. 17). Da mesma forma que a relação entre instintos e conhecimento é de luta, disputa, a relação entre conhecimento e seu objeto é violenta, é de dominação: “O conhecimento só pode ser uma violação das coisas a conhecer e não percepção, reconhecimento, identificação delas ou com elas” (FOUCAULT, 2004, p. 17).

Tudo isso impõe uma dupla ruptura, a primeira entre o conhecimento e as coisas. Compreender é o resultado de um jogo entre rir, detestar e deplorar, três formas de afastar o objeto, de se proteger dele pelo riso, de reduzi-lo pelo desprezo e de destruí-lo pelo ódio. A vontade de se afastar do objeto está na raiz do desejo do conhecimento. Este é fruto de uma estabilização precária num sistema de poder:

Se quisermos realmente conhecer o conhecimento, saber o que ele é, apreendê-lo em sua raiz, em sua fabricação, devemos nos aproximar, não dos filósofos mas dos políticos, devemos compreender quais são as relações de luta e de poder. E é somente nessas relações de luta e de poder - na maneira como as coisas entre si, os homens entre si se odeiam, lutam, procuram dominar uns aos outros, querem exercer, uns sobre os outros, relações de poder - que compreendemos em que consiste o conhecimento (FOUCAULT, 2004, p. 22).

Logo, “o conhecimento é, cada vez, o resultado histórico e pontual de condições que não são da ordem do conhecimento, [...] certa relação estratégica em que o homem se encontra situado” (FOUCAULT, 2004, p. 24).

A segunda ruptura é da própria unidade do sujeito:

Em segundo lugar, diria que, se é verdade que entre o conhecimento e os instintos - tudo o que faz, tudo o que trama o animal humano - há somente ruptura, relações de dominação e subserviência, relações de poder, desaparece então, não mais Deus, mas o sujeito em sua unidade e soberania. Remontando à tradição filosófica a partir de Descartes, para não ir mais longe, vemos que a unidade do sujeito humano era assegurada pela continuidade que vai do desejo ao conhecer, do instinto ao saber, do corpo à verdade. Tudo isto assegurava a existência do sujeito. Se é verdade que há, por um lado, os mecanismos do instinto, os jogos do desejo, os afrontamentos da mecânica do corpo e da vontade e, por outro lado, a um nível de natureza totalmente diferente, o conhecimento, então não se tem mais necessidade da unidade do sujeito humano. Podemos admitir sujeitos, ou podemos admitir que o sujeito não existe (FOUCAULT, 2004, p. 18-19).

Assim, saber distingue-se de conhecimento. Mas saber possui uma relação vital com o poder. A verdade é o discurso que emerge como vitorioso, como prevalecente ao ser classificado a partir de uma prática social. Os regimes de verdade classificam os discursos. Por isso faz-se necessária uma análise genealógica do discurso, e não apenas a abordagem arqueológica. A arqueologia do saber estabelece uma narrativa meta-histórica dos acontecimentos e suas análises; uma genealogia do saber privilegia a investigação do contexto em que aqueles se constituíram. Ser capaz de exercer poder implica a prerrogativa de, num dado momento, ditar as regras do jogo no sistema do saber. É dessa forma que conhecer a sucessão histórica de conceitos sobre um mesmo objeto do conhecimento precisa ser complementada pela pesquisa das contingências, contextos e disputas que foram construindo essa sequência discursiva:

[...] as condições políticas, econômicas de existência não são um véu ou um obstáculo para o sujeito de conhecimento mas aquilo através do que se formam os sujeitos de conhecimento e, por conseguinte, as relações de verdade. Só pode haver certos tipos de sujeito de conhecimento, certas ordens de verdade, certos domínios de saber a partir de condições políticas que são o solo em que se formam o sujeito, os domínios de saber e as relações com a verdade (FOUCAULT, 2005, p. 27).

Foucault propõe que em toda sociedade “[...] a produção do discurso é ao mesmo tempo controlada, selecionada, organizada e redistribuída por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e temível materialidade” (FOUCAULT, 2004, p. 8-9). Existem procedimentos de exclusão do discurso, sendo a interdição da palavra um deles, os quais consistem em tabus em relação ao objeto de fala, em rituais sobre a produção do discurso e em direitos privilegiados ou exclusivos do sujeito que fala.

A interdição é um dos fenômenos de exclusão que atinge o discurso construído no processo de heteroidentificação racial. A construção desse discurso é alcançada pelo tabu em relação ao objeto, já que a discussão sobre a questão racial é extremamente delicada no Brasil e regida, segundo Nogueira (2006), por um sofisticado protocolo, um manual de etiqueta. A temática racial no contexto de acesso a bens escassos e valiosos, como na discussão sobre ações afirmativas, torna-se mais intrincada. Sofre também a interdição de ritual: o Estado estabelece a política de cotas raciais em concurso em 2014, regulamenta o procedimento de verificação racial em 2016 e estreita mais essa normatização em 2018. Normativamente prevista e exaustivamente detalhada sob a justificativa da necessidade de segurança jurídica, a heteroidentificação racial só é reconhecida como legal e legítima quando praticada conforme

o ritual legal específico. Existem também sujeitos específicos que possuem direito exclusivo de fala sobre a validação da autodeclaração racial alheia. A PN nº 04/2018 determina quantos são os membros de uma comissão de heteroidentificação racial e a quais requisitos precisam atender para isso (reputação ilibada, residência no Brasil, capacitação e experiência na temática das relações raciais). O conjunto de sujeitos que compõem a comissão demanda uma determinada combinação de gêneros, cores e naturalidades. Portanto, não é qualquer pessoa e de qualquer forma que se pode realizar a heteroidentificação racial. E, mesmo os que atravessam as interdições relativas a de quem emana o discurso e em que condições foi produzido, poderão ver-se envolvidos pela terceira, quando o constrangimento em se discutir raça, cotas e racismo marca o discurso com ausências, silêncios e lacunas.

Em relação a dois campos específicos, essa teia de interdições atua de forma mais cogente quando se trata de sexualidade e política:

[...] em nossos dias, as regiões onde a grade é mais cerrada, onde os buracos negros se multiplicam, são as regiões da sexualidade e as da política: como se o discurso, longe de ser esse elemento transparente ou neutro no qual a sexualidade se desarma e apolítica se pacifica, fosse um dos lugares onde elas exercem, de modo privilegiado, alguns de seus mais temíveis poderes. Por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e com o poder. Nisto não há nada de espantoso, visto que o discurso – como a psicanálise nos mostrou – não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo; é, também, aquilo que é o objeto do desejo; e visto que – isto a história não cessa de nos ensinar – o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo porque, pelo que se luta, o poder do qual queremos nos apoderar (FOUCAULT, 2004, p. 9-10).

Ou seja, o discurso não apenas traduz relações de poder, ele encerra em si uma forma de exercício de poder. Dizer algo de si ou do outro, definir ou contestar, tudo isso implica exercer poder, na tentativa de se aproximar do objeto do desejo: a palavra revela um desejo e é instrumento na busca pela realização desse desejo.

Foucault aponta outro tipo de interdição que alcança o discurso, a oposição entre verdadeiro e falso. Trata-se da investigação sobre a vontade da verdade; é o desejo de saber que rege historicamente a produção dos discursos. Nessa escala, a distinção entre verdade e mentira pode ser abordada como algo historicamente construído, orientada por uma vontade de verdade. Essa não é uma divergência que se impõe no âmbito de um discurso específico, de um dado contexto, mas quando se investiga como esse desejo de saber/verdade se alterou ao longo do tempo. A verdade do discurso, que era estabelecida por seu ato ritualizado,

desloca-se, a partir de Platão, “[...] para o próprio enunciado: para seu sentido, sua forma, seu objeto, sua relação a sua referência” (FOUCAULT, 2004, p. 15).

Essa ruptura deu forma geral à vontade de saber, que não deixa de se deslocar, ao longo da história, quanto ao objeto a que se dirige e quanto às técnicas em que se apoia. Discursos são conduzidos por vontades, sustentados por intenções estratégicas (FOUCAULT, 1999a). A emergência de novas formas na vontade de saber orienta novos esquemas de oposição entre verdadeiro e falso no discurso. A prevalência de uma determinada forma de vontade de verdade faz com que alguns discursos possam exercer, contextualmente, mais poder do que outros: “[...] essa vontade de verdade assim apoiada sobre um suporte e uma distribuição institucional tende a exercer sobre os outros discursos [...] uma espécie de pressão e como que um poder de coerção” (FOUCAULT, 2004, p. 18).

A vontade de verdade é, dentre os sistemas de exclusão que atingem o discurso, o que mais vem se fortalecendo, procurando retomar o domínio sobre os discursos, modificá-los e fundamentá-los (FOUCAULT, 2004). A vontade da verdade é uma intencionalidade que orienta a produção do conhecimento, ficando muitas vezes obliterada pela própria verdade. Foucault atribui esse efeito ao que está em jogo na vontade de dizer esse discurso verdadeiro: o desejo e o poder.

Nesse paradigma, seriam as discussões sobre adotar ou não as cotas, fazer ou não a heteroidentificação, utilizar para isso o fenótipo ou outro critério, posições estratégicas imanentes a discursos diversos e suas respectivas fundamentações, cada um deles produzido e sustentado por desejos diferentes, manejados em disputas pelo exercício do poder: projetos de nação em disputa. Nenhuma posição é ingênua ou neutra. As regras do jogo discursivo (quem fala, como fala, de que fala e por que fala) se constroem na disputa por objeto(s) de desejo. Os atores em campo almejam poder para fazer valer a própria vontade.

Além das interdições externas sobre o discurso aqui citadas (a palavra proibida e a vontade da verdade) existem procedimentos internos ao discurso, “[...] que funcionam, sobretudo, a título de princípios de classificação, de ordenação, de distribuição” (FOUCAULT, 2004, p. 21). O primeiro deles é o comentário, discursos que surgem a partir de outros discursos. A finalidade dos comentários é anular um dos termos da relação, mas não suprimi-la; comentários reorganizam ou reinterpretem um conjunto de ideias sobre o objeto do discurso. A existência de um texto primeiro permite uma produção indefinida de textos secundários sobre ele, que visam extrair dele novos sentidos. O comentário nunca escapa ao paradoxo de dizer, enfim, o que já havia sido dito antes (FOUCAULT, 2004), mas afasta o texto primeiro do acaso, de uma multiplicidade aberta de outras interpretações. A novidade

não está no que é dito, mas em seu retorno. Para afastar esse risco no discurso de heteroidentificação racial, de novas interpretações e do retorno não programado do que foi dito durante o processo, os membros da comissão possuem o dever legal de preservar a confidencialidade das informações a que vierem ter acesso durante o procedimento (art. 7º, PN nº 04/2018).

O segundo princípio de rarefação do discurso é o autor, entendido como “princípio de agrupamento do discurso, como unidade e origem de suas significações, como foco de sua coerência” (FOUCAULT, 2004, p. 26). O autor já foi um indicador da verdade do discurso científico: quem dizia era mais importante do que o que e por qual motivo era dito. Na ordem do discurso literário, por outro lado, o princípio do autor vem se fortalecendo nos últimos séculos. Aqui, a busca pelo autor remonta a um desejo por coerência, por um projeto no âmbito de um conjunto de obras. Se o comentário limita o discurso por meio da repetição, o autor o limita pela sua individualidade (FOUCAULT, 2004). Indago se essa necessidade de coerência interna na produção se manifesta na heteroidentificação pela expectativa de manifestações não contraditórias por um mesmo membro de comissão.

Por fim, o princípio da organização das disciplinas consiste em outra limitação para o discurso. Disciplinas consistem num “[...] sistema anônimo à disposição de quem quer ou pode servir-se dele, sem que seu sentido ou sua validade estejam ligados a quem sucedeu ser seu inventor” (FOUCAULT, 2004, p. 30). Nesse sentido, opõe-se ao princípio do autor, pois se caracteriza pela ausência da autoria. Antagoniza também com o princípio do comentário, porque se propõe a formular, indefinidamente, enunciados novos. O *corpus* de uma disciplina não se restringe ao que se pode dizer de verdadeiro sobre um tema. Primeiramente, porque dentro de uma disciplina existe também o erro. Em segundo lugar, porque para referir-se a uma disciplina o discurso precisa, em cada momento histórico, obedecer a um plano de objetos determinados, atender a uma forma específica de se relacionar e de produzir conhecimento sobre seu objeto de estudo.

Cada disciplina possui um dinâmico estatuto do saber: “No interior de seus limites, cada disciplina reconhece proposições verdadeiras e falsas [...], uma proposição deve preencher exigências complexas e pesadas para poder preencher ao conjunto de uma disciplina [...]” (FOUCAULT, 2004, p. 33-34). No momento em que raças humanas, conceitos incorretos no campo das ciências biológicas, podem ser viáveis dentre as ciências sociais, elas possuem conteúdos diversos e são confrontadas em cada disciplina com parâmetros diferentes. O que justifica falar em raças humanas em uma perspectiva racializada e não racista é reconhecer diferenças sem pretender legitimar desigualdades.

Os princípios do comentário, do autor e das disciplinas podem ser vistos como recursos infinitos para a criação de discursos. Mas é preciso que se reconheça também seu potencial de coerção sobre o discurso, sua função restritiva e coercitiva sobre ele. Cada um desses princípios possui um padrão, um conjunto de regras próprias que ordena a classificação e a distribuição desse discurso. Uma série de preceitos a que deve atender para se configurar, naquele contexto, como verdade.

Existe um terceiro grupo de procedimentos de controle do discurso, dessa vez para determinar suas condições de funcionamento. O primeiro deles é o ritual, o estabelecimento de uma série de condições procedimentais para a validação do discurso, quanto a qualificação do sujeito que o profere e quanto às regras para sua construção. Em casos mais extremos, a ritualização do discurso leva à constituição de “sociedades do discurso”, onde o ritual é secreto, transmitido sigilosamente aos iniciados. Embora atualmente sejam mais raras, existem de certa forma, quando segredos técnicos e científicos controlam as formas de produção e distribuição do discurso. Nessa chave, Foucault propõe que as doutrinas são o oposto das sociedades do discurso; a doutrina tende a difundir-se pela divulgação e partilha de um mesmo conjunto de discursos. As doutrinas diferenciam-se das disciplinas em relação ao objeto de interpelação: estas questionam apenas o conteúdo do discurso, o enunciado, a princípio qualquer um pode falar desde que em conformidade com as regras daquele discurso; aquelas questionam o sujeito, por meio do discurso, e também o discurso por meio do sujeito. Não basta o discurso constituído conforme as regras: “[...] a doutrina vale sempre como o sinal, a manifestação e o instrumento de uma pertença prévia – pertença de classe, de *status* social ou de raça, de nacionalidade ou de interesse, de luta, de revolta, de resistência ou de aceitação (FOUCAULT, 2004, p. 43). A partir desse referencial, é o racismo como doutrina, o racismo discursivo, que fundamenta o preconceito racial como ideologia, e a discriminação racial como um conjunto de atitudes.

Em relação ao campo de educação, o autor pontua que:

Sabe-se que a educação, embora seja, de direito, o instrumento graças ao qual todo indivíduo, em uma sociedade como a nossa pode ter acesso a qualquer tipo de discurso, segue, em sua distribuição, no que permite e no que impede, as linhas estão marcadas pela distância, pelas oposições e lutas sociais. Todo sistema de educação é uma maneira política de manter ou modificar a apropriação dos discursos, como os saberes e os poderes que eles trazem consigo (FOUCAULT, 2004, p. 44).

A educação, sendo disciplina, pode funcionar também como doutrina, quando atua de forma excludente, quando questiona o sujeito que fala e não apenas o conteúdo de seu

discurso, produzindo o efeito que Bourdieu (2003) denunciou como a escola que atua no sentido da manutenção das desigualdades sociais.

Todos esses procedimentos de controle do discurso atuam de forma integrada, constituindo um sistema de controle em que cada um desses tipos de mecanismos pode atuar, em cada caso, com maior ou menor intensidade. Dessa forma, Foucault questiona se não seriam os sistemas pedagógicos, literários, jurídicos, médicos, sob certos aspectos, eles próprios, sistemas de sujeição do discurso (FOUCAULT, 2004). Tanto o racismo quanto o antirracismo são discursos produzidos e postos em circulação a partir de todos esses sistemas, e acabam por se tornar eles mesmos modelos de constituição de discursos e de saberes.

As reflexões de Foucault (1998) comportam uma perspectiva “contra-histórica”, que reconhece o direito de rebelião e estabelece uma possibilidade de narrativa da história pelos desfavorecidos em relações de poder: onde há poder, há resistência. Se o saber se articula na produção com o poder, esse se reivindica e é posto em circulação nas lutas, revoltas, nas guerras. Nesse sentido, as guerras, mesmo aquelas entre raças e etnias, podem ser interpretadas de outras formas, pelo rastreamento da disputa por poder a partir da ótica dos desfavorecidos politicamente em tal contexto. Isso inclui o racismo, concebido então como um discurso que interpreta a história como uma guerra entre raças. As práticas discursivas são forças cujas direções se modificam, ao sabor das mudanças nos fluxos de poder, funcionam como elementos táticos nas disputas de poder, em que os saberes ocupam lugares estratégicos. Construir um saber significa poder estabelecer as regras do jogo discursivo, definir o que torna um discurso verdadeiro. E impor as regras do discurso demanda poder. Esse sistema, em que um elemento alimenta o outro, constrói a simbiose poder/saber. Dessa forma, discursos são estratégias de poder, em alguns casos, estratégias bélicas.

Foucault aponta um recente movimento de reação, críticas locais, pontuais e descontínuas, que na verdade estão interconectadas, são um “[...] efecto inhibitorio proprio de las teorías totalitarias, globales” (FOUCAULT, 1998, p. 17). O racismo (e outras formas de violência quanto a gênero, classe, orientação sexual) é a guerra das raças levada ao último extremo, quando o Estado reivindica novamente o direito de vida e morte sobre seus cidadãos. Para sua implementação, desenvolve-se dispositivos para disciplinar o corpo, instaurando uma biopolítica da população, em que a regeneração da raça fundamenta-se na eliminação dos inferiores. O diferente, o Outro, torna-se uma ameaça, um perigo a ser eliminado. O racismo é uma estratégia de extermínio dos indesejáveis, de exercício do poder político sobre o corpo social, cumprindo uma política estatal. A classificação discursiva da espécie humana em grupos é a imposição de censura biológica entre eles (MBEMBE, 2016). Ao longo da história,

em várias partes do globo terrestre, foram sustentados diversos discursos sobre raça que legitimavam a dominação, a exploração e o extermínio. Esses discursos justificaram a doutrina nazista da Alemanha de Hitler nos anos 1930-1940 e também são suporte à discriminação contra os negros no Brasil.

Nesse sentido, questiono se o discurso sobre o pertencimento negro nas comissões de heteroidentificação são discursos manejados pelo projeto de nação antirracista, de desconstrução da discriminação e do assujeitamento, e não de reiteração do racismo.

Segundo Mbembe (2016), o biopoder descrito por Foucault é justamente essa parcela da vida sobre a qual o poder do Estado tomou o controle; o direito do Estado de decidir sobre a vida e a morte dos cidadãos. E se propõe a investigar em que condições se exerce esse direito de matar ou deixar morrer, quem é sujeito dessa lei, a guerra como meio de soberania, mas também do exercício do direito de matar. Sendo a guerra a política continuada por outros meios, com disse Clausewitz, ou sendo a política a continuação da guerra por outras formas, como Foucault (1998) também entende possível, quais corpos se inscrevem nessa ordem como os que possuem direito à vida e quais são condenados à morte? Sendo a política o trabalho da morte, a soberania se materializa como o direito de matar, para sobreviver.

Levada às últimas instâncias, fundamentando um direito de morte, decidindo quem importa e quem não importa, a biopolítica se torna o que Mbembe (2016) denomina necropolítica, direito de matar ou deixar morrer. Ele a caracteriza pela fragmentação territorial, pela soberania vertical e pela proliferação dos espaços de violência. A fragmentação territorial se caracteriza na proibição de acessos, na expansão de assentamentos: ao mesmo tempo segrega e desmobiliza. A ocupação geográfica do território se dá em função de uma soberania vertical, com os espaços privilegiados ocupados pelos dominantes, formando redes de circulação distintas, porém sobrepostas, como duas geografias habitando a mesma paisagem. O avanço do campo bélico não possui limites, são eliminadas as próprias condições de sobrevivência do dominado. São estratégias também empregadas pelo racismo de Estado: a guetização da população negra³¹, a hierarquização da ocupação dos espaços urbanos, dos mais complexos, como bairros, aos mais simples, como elevadores³²; há possibilidade de violência em qualquer local³³. O Estado brasileiro aplica a necropolítica

³¹ Dois terços dos domicílios em favelas brasileiras são chefiados por negros/as: <https://exame.abril.com.br/brasil/8-dados-que-mostram-o-abismo-social-entre-negros-e-brancos/>. Acesso em 12 ago. 2019.

³² Deputada negra é barrada em elevador na ALERJ: <https://oglobo.globo.com/sociedade/deputada-impedida-de-usar-elevador-pede-providencias-alerj-contraracismo-23542015>. Acesso em 12 ago. 2019.

³³ Jovem negro é sufocado em shopping por segurança:

sobre negros, entre outras minorias, como demonstrado pelas estatísticas nacionais compiladas no primeiro capítulo deste trabalho, quando tratei das justificativas para a adoção das ações afirmativas no Brasil.

Demarcadas as categorias analíticas da obra foucaultiana, a partir da quais procurei realizar a pesquisa de campo, isto é, como a relação imbricada entre poder/saber instituem regimes de verdade, que por sua vez categorizam discursos, passo à apresentação e análise dos resultados obtidos.

3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo realizei a apresentação e análise dos dados coletados. No primeiro tópico, apresentei a instituição que foi campo da pesquisa, com enfoque nas discussões sobre as relações raciais na UFOP. No segundo tópico, dediquei-me aos resultados da análise documental, para conhecer o processo de implementação da verificação racial no que se refere a cotas para negros em concursos públicos de professores efetivos da UFOP. No terceiro tópico, trouxe a produção de conhecimento a partir das entrevistas, que visam a identificação dos perfis dos membros da comissão, de suas concepções sobre raça e sobre os limites e possibilidades daquelas comissões. No quarto tópico, sistematizei as observações sobre o fenômeno que tive oportunidade de realizar, as quais foram analisadas a partir do lugar de pesquisadora, mas cujo contato com o objeto de pesquisa aconteceu a partir das posições de pesquisadora, membro de comissão de heteroidentificação (para ingresso de alunos) e também de servidora da instituição, nesses dois últimos lugares com o cuidado de preservar o sigilo e a ética inerentes às tarefas desempenhadas.

3.1 Um pouco sobre a UFOP e as relações raciais

Iniciando este capítulo, apresentei a instituição cujo concurso docente foi objeto desta pesquisa. O funcionamento da Universidade Federal de Ouro Preto foi autorizado pelo Decreto-lei nº 778, de 21 de agosto de 1969. A instituição em natureza jurídica de fundação de direito público e possui sua autonomia didático-científica, administração financeira e disciplinar resguardada, na forma da legislação (BRASIL, 1969). Foi constituída a partir da união da Escola Federal de Minas de Ouro Preto e da Escola Federal de Farmácia e Bioquímica de Ouro Preto. A Escola de Farmácia foi criada por ato do presidente da província de Minas Gerais em 04 de abril de 1839 (MINAS GERAIS, 1839). Já a Escola de Minas foi idealizada por D. Pedro II, tendo seu funcionamento iniciado em 12 de outubro de 1876 sob a direção do mineralogista francês Claude Henri Gorceix (SANTOS; COSTA, 2005).

Segundo as informações disponíveis na página eletrônica da instituição³⁴, em 1969 tiveram início, na cidade de Mariana, os cursos de Licenciatura de 1º grau para formar professores de Letras, Estudos Sociais e Ciências, por meio de um convênio firmado entre a

³⁴ Disponível: <<https://ufop.br/historia-da-ufop>>. Acesso em 04 jul. 2019.

Cúria Metropolitana e a Arquidiocese de Mariana e a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Santa Maria, da Universidade Católica de Minas Gerais. Em 1979 esses cursos foram incorporados à universidade, compondo o Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS).

Atualmente, a UFOP possui campi nas cidades de Ouro Preto, Mariana e João Monlevade, sendo estruturada em 12 unidades acadêmicas, que congregam 46 departamentos³⁵. Oferece 55 cursos de graduação, 11 de pós-graduação *lato sensu*, 9 programas de mestrado profissional, 25 de mestrado acadêmico e 15 de doutorado. Possui 11.652 alunos matriculados na graduação (11.072 na modalidade presencial e 580 na modalidade a distância). Emprega 923 professores efetivos, 57 professores substitutos e 733 técnico-administrativos em educação³⁶.

O debate sobre cotas raciais na UFOP vinha ocorrendo desde 2003, segundo Santos (2015): a retomada histórica elaborada pelo autor, a partir de fontes documentais, como atas dos Conselhos Superiores da UFOP, revelou que em junho de 2003 foi realizado pela Pró-Reitoria de Graduação um debate sobre cotas para negros e alunos oriundos de escolas públicas. A discussão contou com a participação do Professor Valter Silvério, da UFSCar e Professor Isaac Vasconcellos, da UERJ, uma das pioneiras na implantação de cotas para negros no país, em 2003. Porém, é possível afirmar que as cotas raciais apenas se institucionalizaram na UFOP a partir das normas federais que impuseram a reserva de vagas a negros para acesso a graduação e cargos públicos.

A formalização do requerimento de adoção das cotas raciais para a graduação na UFOP partiu dos movimentos sociais negros locais em agosto de 2003, sendo apontada por Santos (2015) como um dos reflexos da Conferência de Durban no plano local, cuja Declaração e Plano de Ação prevê textualmente a adoção de medidas afirmativas no campo da educação, especialmente as de recorte racial. Observo, portanto, que o processo de gestação das cotas raciais na UFOP teve, a exemplo de outras instituições, forte impulso externo.

Essa reivindicação ensejou uma série de discussões na instituição sobre a adoção das ações afirmativas e das cotas. Conforme relata Santos (2015), o período compreendido entre a requisição pelas cotas e sua efetiva implementação foi marcado por debates, discussões, palestras e seminários, na instituição e em eventos externos, com a participação de servidores da instituição. A proposta de adoção de cotas foi elaborada pela PROGRAD em 2005, a

³⁵ Dados de <https://ufop.br/unidades-academicas>. Acesso em 16 jan. 2020.

³⁶ Dados de <https://ufop.br/ufop-em-numeros>. Acesso em 16 jan. 2020.

pedido do Reitor, para que fosse apreciada pelo CEPE. Foram instituídos grupos de trabalho para discutir e elaborar a proposta. Em 2007, a PROGRAD apresentou a proposta ao CEPE, a qual foi debatida em reunião também do CEPE, mas acabou sendo tirada de pauta a fim de que fosse mais bem discutida pela comunidade universitária, por meio de audiência pública.

A PROGRAD cuidou da organização desse evento, que se realizou nos dias 31/07 e 01/08/2007 (SANTOS, 2015). A posição da comunidade externa, registrada por Santos (comitê pró-cotas instituído pela Câmara Municipal de Ouro Preto, Secretaria Regional de Ensino de Ouro Preto, escolas públicas locais) era favorável à adoção daquelas políticas. Novamente o assunto voltou a ser pauta do CEPE, após a assembleia, e foi tirado de pauta mais uma vez, para a realização de mais discussões, dessa vez no âmbito das Unidades acadêmicas da UFOP. Cumprindo a determinação do CEPE, a PROGRAD organizou novas discussões na instituição. Santos fez um apanhado dos eventos relacionados com a discussão da temática entre 2003 e 2008, mostrando que a agenda de discussão foi intensa, além de longa, com posicionamentos favoráveis e contrários. A duração dessa negociação e a veemência dos debates relatados por Santos (2015) mostrou a forte resistência da instituição à adoção de cotas raciais, e um cenário mais promissor quando o recorte das cotas era socioeconômico.

Segundo Santos (2015), a discussão sobre a adoção de ações afirmativas para acesso à graduação na UFOP institucionalizou-se com uma demanda do Fórum da Igualdade Racial de Ouro Preto (Firop), no início de 2005. Instada a se manifestar sobre o assunto, a Coordenadoria de Processos Seletivos (Copeps) encaminhou ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da UFOP uma proposta de reserva de 50% das vagas a alunos oriundos de escolas públicas. A medida foi debatida na reunião do CEPE de 27 de fevereiro de 2015, mas foi retirada de pauta, demandando, no parecer da maioria dos conselheiros, audiência pública. O tema passou a ser acaloradamente discutido na instituição. O “Ciclo de debates sobre a reserva de vagas nas instituições públicas de ensino superior” se realizou na UFOP entre 31/07 e 01/08/2007, mobilizando o sindicato dos técnico-administrativos em educação (Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos da UFOP), dos docentes (Associação dos Docentes da UFOP), e a entidade representativa dos alunos, o Diretório Central de Estudantes (DCE). Posicionou-se também a Câmara Municipal de Ouro Preto, a Secretaria Regional de Ensino de Ouro Preto e grupos de alunos de uma escola pública de nível médio da cidade.

Após amplos debates instrumentalizados por muita discussão institucional (seminário, palestras e estudos realizados sob a coordenação da Pró-Reitoria de Graduação), um sistema

de reserva de 30% das vagas em nível de graduação para alunos de escolas públicas foi aprovado na instituição (UFOP, 2008). O corte racial das reservas não obteve quórum suficiente para aprovação, indicando uma posição de resistência à temática racial na instituição, o que foi se alterando à medida que a legislação foi avançando no país.

Em 13/02/2008 o CEPE aprovou o sistema de cotas para ingresso na graduação da UFOP, definindo a reserva de 30% das vagas a alunos oriundos de escolas públicas (UFOP, 2008). Essa norma perdurou na instituição até a entrada em vigor da Lei nº 12.711/2012, que unificou as cotas para ingresso na graduação das instituições federais de ensino superior e inseriu na seleção de alunos de graduação da instituição os recortes socioeconômico e étnico-racial a partir de 2013. Santos (2015) informa que nos pouco mais de 4 anos de vigência da norma a UFOP admitiu perto de 12 mil estudantes, cerca de 41% deles participantes da política de ação afirmativa, superando a meta posta pela instituição na Resolução CEPE 3.270/2008 (UFOP, 2008).

A resistência institucional da UFOP à implementação das cotas raciais inicialmente foi grande, como mostra o histórico de discussões sistematizado por Santos (2015). Os dados coletados indicam que de fato a UFOP adotou as cotas raciais para graduação e para concursos públicos quando essas ações afirmativas se tornaram imperativos de normas federais e para a pós-graduação, após a normativa do MEC de indução dessas políticas.

Em 2012, quando entra em vigor a lei de cotas na graduação, diversas instituições federais já possuíam iniciativas próprias de cotas raciais (VALENTIM, 2012), enquanto a UFOP adotava apenas a modalidade socioeconômica. Nos concursos públicos, a reserva de vagas a negros se deu a partir de 2014, com a entrada em vigor da Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014). Para todos os programas de pós-graduação stricto sensu, a UFOP aprovou a reserva de 10% das vagas a negros em 2017 (UFOP, 2017). Nesses concursos, a heteroidentificação é feita previamente (antes da homologação do resultado da seleção) desde maio de 2017, como determinava a ON nº 03/2016, posteriormente substituída pela PN nº 04/2018.

Uma série de denúncias sobre fraudes em cotas na graduação da UFOP levou à instauração de processos de sindicância, com o desligamento de diversos alunos, inclusive já adiantados no curso. Com o objetivo de evitar essa situação, a PROGRAD estabeleceu a heteroidentificação obrigatória antes da matrícula desde o processo seletivo realizado para o ingresso em 2018/2. No mesmo sentido, a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPP) determinou, desde o segundo semestre de 2017, para o ingresso de cotistas em programas de mestrado e doutorado a heteroidentificação antes da matrícula.

Possuindo um sistema de cotas raciais para ingresso de servidores, de alunos de graduação e pós-graduação, contando com procedimento de heteroidentificação realizado para todas essas modalidades de cotas antes do efetivo ingresso do servidor ou aluno, a UFOP encontra-se bem posicionada na implementação de políticas de ação afirmativa entre as universidades federais do país, conforme o que preconiza a Carta de Campo Grande (ANPED, 2018) da qual a UFOP é signatária. A UFOP foi representada no I Seminário Nacional de Políticas de Ações Afirmativas nas universidades brasileiras e teve a atuação das Bancas Verificadoras de Autodeclaração na Graduação por três servidores da instituição, atuantes respectivamente na implementação das cotas na graduação, na pós-graduação e nos concursos públicos.

Além das cotas, é possível identificar na UFOP o avanço paulatino de outras medidas de promoção da igualdade racial e enfrentamento do racismo por parte dos movimentos instituídos, grupos de estudo e pesquisa, bem como da militância de docentes e discentes. O Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI), formalmente instituído pela Portaria da Reitoria nº 338 de 31 de julho de 2012, desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão. A Calourada Preta³⁷ é realizada desde 2014 no Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) da UFOP, promovendo debates étnico-raciais e discutindo outros temas relevantes, como gênero, classe e sexualidade. Há na UFOP o coletivo negro Braima Mané, grupo criado por iniciativa dos alunos, em 2015, que promove atividades de integração e de discussão sobre as relações raciais na instituição e com a comunidade local. O nome do coletivo é uma homenagem póstuma a Braima Mané, aluno de graduação na UFOP, ingressante pelo Programa de Estudantes - Convênio de Graduação (PEC-G)³⁸. Natural de Guiné Bissau, faleceu aos 24 anos em razão de um afogamento em uma cachoeira nas proximidades de Mariana, em janeiro de 2015. O coletivo participa da organização da Calourada Preta, promove visitas à cadeia pública de Mariana e à Unidade de Acolhimento Infantojuvenil (UAI). Congrega estudantes negros da UFOP, reivindicando atenção e visibilidade para as necessidades específicas da comunidade negra, questionando práticas e

³⁷ Disponível em: <<https://www.ufop.br/noticias/alunos-promovem-calourada-preta-no-ichs>>. Acesso em 05 jul. 2019.

³⁸ O Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G), criado oficialmente em 1965 pelo Decreto nº 55.613 e, atualmente regido pelo Decreto nº 7.948, oferece a estudantes de países em desenvolvimento, com os quais o Brasil mantém acordo educacional, cultural ou científico-tecnológico, a oportunidade de realizar seus estudos de graduação em Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras. O PEC-G é administrado pelo Ministério das Relações Exteriores, por meio da Divisão de Temas Educacionais, e pelo Ministério da Educação, em parceria com Instituições de Ensino Superior em todo o país (Fonte: <http://www.dce.mre.gov.br/PEC/PECG.php>. Acesso em 05 jul. 2019).

posturas da instituição que demonstram a baixa incorporação daquele público em suas atividades educativas cotidianas (RIBEIRO, 2018).

O Programa de Incentivo à Diversidade e à Convivência (PIDIC), instituído pela Resolução do Conselho Universitário da UFOP (CUNI) nº 1.967/2018 (UFOP, 2018b), destina-se a implementar atividades de ações afirmativas no âmbito da UFOP, articulando ensino, pesquisa e extensão, proporcionando e ampliando as condições de permanência dos estudantes de graduação na modalidade presencial da UFOP. O PIDIC tem os seguintes objetivos:

- a) Estimular e apoiar a realização de atividades, que visem promover a igualdade de direitos entre estudantes, na modalidade de graduação presencial o enfrentamento de discriminações como o racismo, sexismo, machismo, homofobia, transfobia, capacitismo, entre outras, que afetam a sua permanência e seu desenvolvimento em todas as unidades da UFOP; b) Contribuir para a promoção da inclusão social através de atividades que visem a igualdade étnico-racial e de gênero, a diversidade sexual, as ações afirmativas e a formação de cidadania; c) Combater os efeitos das desigualdades sociais originadas por quaisquer tipos de discriminação; d) Incentivar o desenvolvimento de atividades que propiciem uma melhor convivência entre estudantes usuários das Residências Estudantis da Universidade (UFOP, 2018b).

O programa é desenvolvido em várias Unidades Acadêmicas da UFOP, em seus três *campi*, por meio de palestras, debates, colóquios, ciclos de estudos, mostras, *workshops*, produção de vídeos, dentre outros. A instituição publica anualmente um edital de concorrência por meio do qual são selecionados os projetos propostos por servidores docentes e técnico-administrativos da instituição, a serem desenvolvidos por 8 meses, com apoio de alunos bolsistas. O Edital PIDIC de 2018 selecionou 12 projetos, os quais já foram concluídos³⁹.

Dentre as ações de ensino voltadas para a promoção da igualdade racial e valorização da população negra, a UFOP ofereceu entre 2014 e 2015, na modalidade a distância, o Curso de Especialização Uniafro, com o objetivo de “promover a educação antirracista no âmbito da educação básica e superior, visando à preservação e o empoderamento da cultura material e imaterial afrodescendente no Brasil” (UFOP, 2014). Foram oferecidas 250 vagas distribuídas em 5 cidades que funcionaram como polo de apoio presencial: Barroso/MG, Campinas/SP, Mariana/MG, Ponte Nova/MG e Timóteo/MG. O público-alvo prioritário eram professores,

³⁹ Disponível em: <<https://prace.ufop.br/incentivo-diversidade-e-convivencia-pidic#overlay-context=assistencia-estudantil/orientacao-estudantil>>. Acesso em 18 nov. 2019.

gestores, monitores, coordenadores/orientadores pedagógicos que estivessem atuando nas redes básicas do ensino público.

Os programas de pós-graduação em Educação (UFOP, 2018a) e em Direito (UFOP, 2016b) possuem linha de pesquisa que contempla o estudo da diversidade, inclusive racial, programa e linha de pesquisa em que se insere esse estudo. Existem também o Grupo de Pesquisa e Formação de Professores e Relações Étnico-raciais⁴⁰ e o Grupo de Pesquisa Caleidoscópio⁴¹, ambos do Departamento de Educação da UFOP, que se debruçam, entre outros assuntos atinentes à diversidade e à diferença, sobre a temática das relações étnico-raciais.

No âmbito das ações afirmativas e inclusivas, a UFOP possui um Núcleo de Educação Inclusiva (NEI), criado em 2016, que desde então oferece suporte à inclusão e à acessibilidade de estudantes público-alvo da educação especial, isto é, pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades e superdotação. Realiza também ações específicas com servidores (técnicos e docentes) que apresentam demandas especiais. A criação do NEI responde a uma necessidade da instituição que vem desde a década de 1990, com o ingresso de estudantes com deficiência nos níveis de graduação e de pós-graduação⁴².

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)⁴³ da UFOP, para o período 2016-2025, menciona 2 programas de pós-graduação *lato sensu* relacionados à raça/etnia: UNIAFRO, política de promoção da igualdade racial, e Gestão de Políticas Públicas com Ênfase em Gênero e Relações Etnorraciais (UFOP, 2016a). Em seu capítulo “Projeto Pedagógico Institucional”, no tópico sobre “O estímulo à formação em temáticas como a ética, o meio ambiente, a diversidade sociocultural e os direitos humanos”, o PDI informa que “[...] os currículos dos diferentes cursos devem expressar o compromisso da instituição com a formação dos seus graduandos em temáticas que envolvem os direitos humanos, a ética, o meio ambiente, as relações étnico-raciais, as questões de gênero e as desigualdades sociais” (UFOP, 2016a, p. 24). Dentre as ações elencadas para alcançar o objetivo institucional, “avaliar e atualizar continuamente os projetos pedagógicos dos cursos de graduação” figura o “desenvolvimento de ações institucionais que auxiliem os cursos no cumprimento das exigências legais de inserção, nos currículos, de temáticas como: direitos humanos, meio ambiente, relações étnico-raciais, inclusão, gênero, entre outros” (UFOP, 2016a, p. 97). Sobre

⁴⁰ Página do Grupo: <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/5256428053644095>. Acesso em 18 nov. 2019.

⁴¹ Página do Grupo: <http://ufopprogramacaleidos.wixsite.com/caleidoscopio>. Acesso em 03 jul. 2019.

⁴² Disponível em: <<http://www.nei.ufop.br/>>. Acesso em 03 jul. 2019.

⁴³ Disponível em: <https://www.ufop.br/sites/default/files/pdi_ufop_2016_2025.pdf>. Acesso em 05 jul. 2019.

as políticas de assistência estudantil, acrescenta que os programas e políticas da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Prace) se organizam em torno de eixos estruturantes, sendo um deles “Inclusão e Cidadania”, o qual inclui “[...] a promoção da igualdade étnico-racial e de gênero, da diversidade sexual, das ações afirmativas e da formação de cidadania” (UFOP, 2016a, p. 119). Observa-se que existe a percepção da necessidade de se trabalhar as relações étnico-raciais, mas são poucas as metas e ações especificadas no PDI para alcançar esses objetivos.

Figura II - Capa do PDI UFOP 2016-2025



Fonte: UFOP, 2016a. Disponível em: <https://issuu.com/aciufop/docs/09942_pdi_ufop_2016_2025>. Acesso em 12 jun. 2019.

Dentre as resoluções do CUNI e do CEPE da UFOP, referentes a relações étnico-raciais (busca pelos radicais “racia-” e “etn-” na página eletrônica da Secretaria dos Órgãos Colegiados (SOC) da UFOP, foram localizados:

- 01⁴⁴ resolução do CEPE aprovando o Projeto do Curso de Especialização em Gestão de Políticas Públicas com ênfase em Gênero e Relações Etnicorraciais;
- 01⁴⁵ resolução do CUNI aprovando o Programa de Educação para a Diversidade, do qual fazem parte os Cursos de Aperfeiçoamento Educação em Direitos Humanos e em Educação Ambiental, o Curso de Atualização Escolas Sustentáveis e o Curso de Especialização em Gestão de Políticas Públicas com ênfase em Gênero e Relações Etnicorraciais;
- 01⁴⁶ resolução do CEPE aprovando a proposta de criação do Curso de Pós-Graduação UNIAFRO: Política de Promoção de Igualdade Racial, em nível de especialização;
- 01⁴⁷ resolução do CUNI negando provimento ao recurso interposto por candidatos a concursos para técnico-administrativos em educação quanto ao resultado de análise de autodeclaração racial;
- 01⁴⁸ resolução do CUNI dando provimento ao recurso interposto por candidatos a concursos para técnico-administrativos em educação quanto ao resultado de análise de autodeclaração racial;
- 04⁴⁹ resoluções do CEPE negando provimento ao recurso interposto por estudantes quanto ao resultado de análise de autodeclaração racial.

Em março de 2018, a Reitoria da UFOP criou uma comissão para analisar as ações afirmativas e políticas de inclusão da UFOP. Essa comissão foi composta por 8 servidores, técnicos e docentes, envolvidos com a temática da inclusão e ações afirmativas por suas relações de trabalho na instituição e/ou pesquisa. O resultado final da análise dessa comissão foi submetido ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFOP, resultando na Resolução CEPE 7.794, que regulamenta a política de ações afirmativas e inclusão da UFOP. Além disso, a Resolução traz princípios e conceitos que devem reger a matéria no âmbito da

⁴⁴ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_4066.pdf>. Acesso em 05 jul. 2019.

⁴⁵ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_1165.pdf>. Acesso em 05 jul. 2019.

⁴⁶ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_5689.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁴⁷ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2061.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁴⁸ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2062.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁴⁹ Disponíveis em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_7515.pdf>, <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_7516.pdf>, <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_7527.pdf>, <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_7594.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

instituição, estabelecendo os objetivos daquelas políticas e determinando que seja instituída uma comissão permanente para "[...] avaliar e acompanhar a aplicação e a eficiência desta política, bem como o aperfeiçoamento e adequação a outras normas, a qual poderá ser consultada na elaboração dos projetos e procedimentos institucionais" (UFOP, 2019).

O Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) ainda possui um baixo grau de institucionalização na UFOP, não estando presente em seu organograma⁵⁰. A necessidade de uma Calourada Preta, organizada por meio da iniciativa dos próprios alunos, indica que eles não se sentem plenamente incluídos e/ou representados na(s) calourada(s) comum(ns) da instituição. A UFOP não possui órgão administrativo dedicado às ações inclusivas, como outras instituições adotaram. A discussão sobre a promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo avançou na instituição, lentamente, a partir das pressões dos movimentos negros internos, mas principalmente dos externos: a reivindicação dos que querem ingressar na comunidade universitária. E as políticas afirmativas se concretizaram em função de determinações legais, e não pela iniciativa institucional. Acredito que a UFOP pode e precisa avançar para possuir um sistema orgânico, integrado, que envolva ensino, pesquisa, extensão e administração da instituição de uma forma realmente acessível e inclusiva para as minorias.

O conjunto dessas informações sobre ações afirmativas e inclusivas na UFOP demonstra que a instituição está dialogando sobre as relações raciais, pautando a discussão em seus conselhos quando ocorrem denúncias, demandas da comunidade, da cidade ou da universidade, ainda que em alguns momentos a discussão gere tensão e conflitos como ocorre também em outras instituições.

3.2 O que revelou a análise documental

Para conhecer o histórico das discussões institucionais sobre a implementação da heteroidentificação racial em concurso docente da UFOP, procedi a uma análise das atas das reuniões do CUNI e CEPE⁵¹, entre 2014 e setembro de 2019. Os arquivos foram submetidos a busca pelos descritores “cota”, “racial”, “negro”, “heteroidentificação”, “heteroatribuição” e “heteroclassificação”. O termo “cota” retornou 12 resultados relevantes para este estudo,

⁵⁰ Disponível em: <<https://www.acessoainformacao.ufop.br/images/Organograma%20da%20Universidade%20Federal%20de%20Ouro%20Preto.pdf>>. Acesso em 08 abr. 2020.

⁵¹ O acesso ao *drive* em que se encontram salvas as atas foi gentilmente cedido pela Secretaria dos órgãos Colegiados (SOC) da UFOP, por se tratar de documentos públicos.

“negro”, 8; “racial”, 13; “heteroidentificação”, 1. Os demais descritores não foram localizados no conjunto de documentos analisados. Eliminadas as duplicatas (trechos das atas que possuíam mais de um dos descritores), selecionei 25 trechos das atas das assembleias, que ocorreram entre outubro de 2014 e maio de 2019 e revelam como foi a tratativa do tema pelos Conselhos Superiores da UFOP. São trechos de 12 reuniões do Conselho Universitário e 13 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, os quais descreverei brevemente.

Na reunião do CUNI de 22/10/2014, a proposta de alteração das normas para concurso público docente foi tirada da pauta de discussões; uma das razões para essa retirada foi a necessidade de sua adequação à recém-publicada lei de cotas em concurso público. Foi esclarecido pela então Pró-Reitora de Administração, Sílvia Maria de Paula Alves Rodrigues, que a expectativa era por mais orientações procedimentais, que deveriam ser apresentadas pelo Ministério da Educação em reunião com as IFES no dia 30 daquele mês.

Na reunião do CUNI de 25/11/2014, a Pró-Reitora da Administração foi relatora das alterações da norma que rege os concursos para professor efetivo na UFOP. Após a aprovação das alterações, a norma passou a prever a cota de 20% a negros em concurso docente; a determinar que o edital deve trazer o conjunto de vagas a serem providas na ocasião (edital conjunto) e antes da homologação os resultados devem ser encaminhados para a PROAD, para a aplicação da reserva, isto é, para a inclusão das listas específicas (pessoa com deficiência e autodeclarados negros) e reserva de vagas também para excedentes.

Em 19/05/2015 um recurso sobre um concurso para professor efetivo da Escola de Medicina é apreciado pelo CUNI. O candidato que interpôs o recurso alegou que houve desrespeito ao procedimento de seleção previsto no edital. Tratava-se de vaga preferencialmente reservada a negro, com candidata aprovada nessa lista específica. Dessa forma, a PROAD votou pela aprovação do resultado, com a eliminação dos candidatos que descumpriram o procedimento. Mas a proposta que foi efetivamente aprovada pelo CUNI foi pela anulação de todo o concurso. Desse modo, aquela reserva de vaga a negro em concurso para professor efetivo na Escola de Medicina foi desconstituída, numa decisão em que se pode questionar até que ponto a anulação de todo o concurso não foi uma estratégia para afastar uma reserva de vagas a negros para docentes na Escola de Medicina da UFOP.

A norma interna sobre concurso para professor efetivo na UFOP passou por nova reformulação em 18/05/2017, sem alteração substancial no que diz respeito a cotas raciais, passando a resguardar todas as reservas de vagas legais que vierem a ser instituídas.

Em 18/07/2017 o CUNI apreciou recurso interposto por um candidato em concurso para técnico-administrativo sobre a validação de declaração racial firmada por outro

candidato. Apesar de ser referente a concurso realizado para outra categoria, o episódio merece menção. A vaga era para Médico/Clínica Médica no concurso regido pelo Edital PROAD 74/2016. Um dos candidatos se autodeclarou negro e teve sua autodeclaração validada por uma comissão de verificação instituída pela UFOP, por isso deveria ser nomeado. O então terceiro colocado na lista de ampla concorrência interpôs recurso por discordar dessa classificação racial de seu concorrente. Ao analisar o recurso, o CUNI, instância competente para tal naquele edital, aprovou o indeferimento daquela autodeclaração racial, não confirmada perante a comissão, uma vez que na entrevista afirma ser “negro, preto, pardo o que vocês [comissão de verificação] julgarem melhor”. O recurso foi provido e o candidato eliminado do concurso.

Em 10/08/2017 o concurso docente foi novamente discutido no CUNI. Um dos Conselheiros questiona o motivo de editais unificados para concurso docente. Na ocasião, a Pró-Reitora de Administração e o Vice-Reitor esclarecem que, além do motivo de economia (publicação no Diário Oficial da União) e racionalização do trabalho da equipe de concursos, é a reunião das vagas no edital unificado que garante a aplicabilidade efetiva da reserva de vagas, como recomendado pelo Ministério Público Federal.

Entre março e dezembro de 2018, os Conselhos Superiores da UFOP apreciaram 4 recursos de resultado de sindicância que haviam concluído que os alunos que ingressaram pela cota racial não eram negros, 11 pedidos de revisão de cancelamento de matrículas de alunos, pelo mesmo motivo, e 5 recursos por invalidação de autodeclaração racial de aluno, para fim de acesso à cota racial na graduação. Os registros das atas referentes a esses debates variam, alguns são mais detalhados, outros mais resumidos, podendo refletir tanto o modo de escrita de quem secretariou cada uma daquelas reuniões quanto a forma como se deu o debate em cada uma daquelas ocasiões. Outro fator que influencia a discussão e a decisão pelos Conselhos é a alternância de sua composição ao longo do tempo – os mandatos dos Conselheiros se restringem ao seu tempo de permanência nos cargos: Diretores de Unidade e Pró-Reitores, representantes das categorias. Existem também as presenças e ausências de cada membro em cada reunião. O que pude observar é que houve discussões intensas sobre as ações afirmativas e sobre os critérios para sua concessão. Houve desconforto quanto à análise desses recursos, com frequentes abstenções e registros de falas de Conselheiros sobre não se sentirem confortáveis para opinar. Houve defesa veemente de posições, muitas vezes contrárias. Os quóruns para deliberação variaram do empate, onde a Reitora exerceu o voto de Minerva, como determina o regimento da instituição, à unanimidade. Mas todos os

resultados foram no sentido de manter decisão da comissão de heteroidentificação, seja a realizada por sindicância específica ou por ocasião da matrícula.

Esse cenário me leva a crer que os Conselhos Superiores da UFOP abarcam uma série de posições, múltiplas e contraditórias, sobre cotas e sobre heteroidentificação. Os debates e as decisões foram resultados dos discursos que ocorrem a cada reunião, sendo que esses se constroem conforme os membros do Conselho em cada momento específico. Da mesma forma, os registros de cada reunião, mais ricos ou mais resumidos, acompanham esses embates, mas também os estilos de escrita dos secretários dos Conselhos, e sua posição em resumir ou detalhar as declarações. Porém, com maior ou menor grau de concordância interna, os Conselhos vêm ratificando as decisões das comissões de heteroidentificação.

O CEPE se reuniu em 22/05/2018, para apreciar o edital para ingresso de alunos de graduação. No tocante à heteroidentificação, o Conselho optou por deixar em aberto no edital de 2018/2 se a conferência da declaração racial seria total ou por amostragem. Foi debatido também o critério decisório, a proposta inicial do edital, trazida à discussão pela PROGRAD, previa exclusivamente o critério fenotípico (tal como já estava em vigor para concurso público). Um dos Conselheiros sugeriu o acréscimo da ancestralidade e da história sociocultural do candidato. Colocado em votação, apenas a história social e cultural foi definida como parâmetro para apreciação da autodeclaração racial para candidatos a cursos de graduação na UFOP, criando uma divergência procedimental entre o ingresso de alunos e de servidores por cotas raciais.

Na reunião do CEPE de 08/06/2018, a Pró-Reitora de Assuntos Comunitários e Estudantis, também presidente da Comissão de Ações Afirmativas e Políticas para Inclusão da UFOP, apresentou os resultados parciais do trabalho dessa comissão e solicitou prazo de mais 120 dias para apresentar uma proposta de resolução, tendo seu pedido deferido e sendo instruída a encaminhar essa proposta ao gabinete da Reitoria, que designou a comissão.

Em 29/06/2018 o CUNI foi chamado a decidir sobre recurso interposto por 7 candidatos aprovados em concurso para técnico-administrativo em educação, que tiveram sua autodeclaração racial invalidada pela comissão de heteroidentificação. A Comissão de Legislação e Recurso (CLR) do CUNI analisou previamente os recursos, emitindo parecer pelo provimento de três dos recursos e indeferimento dos demais. O CUNI votou individualmente cada um dos recursos, aprovando, em todos os casos, o parecer da CLR. A opção do Conselho por acompanhar o relatório da CLR parece sinalizar uma posição conservadora, uma busca por segurança jurídica, uma decisão amparada por um documento produzido tendo a legislação como referencial.

O Conselho Municipal da Igualdade Racial de Ouro Preto (COMPIR) enviou à UFOP moção de repúdio contra a manutenção de uma aluna não negra no curso de Medicina. A nota foi lida na reunião do CUNI de 12/02/2019, presente a presidente do COMPIR, que argumentou pela intensificação do combate às fraudes.

Após a análise das atas dos Conselhos Superiores da UFOP, passei ao estudo da legislação federal específica de cotas em concurso público. A Lei de Cotas em Concursos Públicos reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso, sem determinar se essa reserva será por área ou cargo. Dessa forma, parece que a melhor interpretação do instrumento, a mais inclusiva, orienta que a reserva seja calculada sobre o número total de vagas oferecidas no edital, o que aumenta o número de vagas reservadas. Os concursos para a carreira do magistério superior, em geral, oferecem poucas vagas para uma mesma área do conhecimento, devido à necessidade de alta especificidade de qualificação do candidato. O entendimento de que a reserva deve ser calculada sobre o número de vagas ofertadas por área, na prática, tornaria quase inexecutável uma política de cotas para esses concursos. Indicando endossar esse entendimento, a UFOP vem publicando editais para o provimento das vagas de professores efetivos nos quais reúne um número mais expressivo de vagas. A fim de definir quais serão as vagas preferencialmente reservadas, a instituição realiza sorteio público, que também é previamente divulgado por meio de editais.

A UFOP possui um sistema para o cumprimento das cotas raciais nas vagas empregadas na nomeação de candidatos excedentes. Considerando os critérios de arredondamento da Lei de Cotas no Serviço Público no cálculo da reserva (quando o quantitativo de vagas reservadas for uma fração cujo algarismo da casa decimal for igual ou superior a 5, arredonda-se o resultado para o primeiro inteiro subsequente), 20% das vagas excedentes também são reservadas a negros, de forma que toda vaga excedente, cujo número de classificação pela ordem de nomeação do candidato termine em 3 ou 8 (3^a, 8^a, 13^a, 18^a, 13^a etc.), destina-se preferencialmente a reserva de candidato da lista específica de negros. A lista de excedentes é única para todo o certame.

Desde a implementação das cotas no serviço público, a UFOP publicou 7 editais de concurso para professor efetivo:

Tabela VII - Concursos para Professor Efetivo da UFOP de 2014 a 2019

Edital	Vagas Oferecidas	Vagas PRN*	Negros cotistas aprovados	Convocados para comissão	Presentes	Ausentes	Deferidos	Indeferidos	Negros cotistas nomeados
75/2014	42	8	8	0	0	0	0	0	4
55/2015	38	8	9	1	1	0	1	0	8
75/2016	44	9	7	7	6	1	6	0	4
24/2018	62	12	8	8	7	1	7	0	3
45/2018	1	1	0	0	0	0	0	0	0
46/2018	4	0	1	1	1	0	1	0	0
47/2018	1	1	0	0	0	0	0	0	0
39/2019	34	7	3	3	3	0	3	0	0
Totais	226	46	36	20	18	2	18	0	19**

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados disponíveis em www.concurso.ufop.br, jan./2020. Acesso em 12 ago. 2019.

*Preferencialmente Reservada a Negros

** Até 06/02/2020.

O Edital PROAD 75, de 23/12/2014⁵² ofereceu 42 vagas, das quais 8 foram reservadas a negros. O edital de seleção previa a reserva tanto das vagas existentes quanto das que viessem a surgir. Mas não estabeleceu procedimento de heteroidentificação. Informa-se apenas que as declarações falsas sujeitam o candidato à eliminação do concurso e eventual perda do cargo, sem detalhar se ou como a instituição pretende controlar a veracidade da autodeclaração racial prestada. A análise dos documentos que constam na página de concursos da UFOP e dos processos administrativos que registram as seleções demonstra que não houve verificação das autodeclarações, nem denúncias de fraude com relação às declarações firmadas. Nesse concurso foram aprovados⁵³ 8 candidatos que se autodeclararam negros para acesso às cotas, dos quais 4 foram efetivamente nomeados⁵⁴. O número de aprovados maior que o de nomeados indica que o candidato(s), por sua colocação no certame ou por não ser a vaga que disputou(aram) preferencialmente reservada a negros, figurara(m) como excedente nas respectivas seleções.

A definição das áreas para as quais haverá vagas reservadas foi definida em sorteio público. Esse procedimento visa garantir que o número de vagas reservadas recaia sobre o total de vagas do edital e que não se faça a reserva por área. Nesse concurso, por exemplo, que se iniciou com 42 vagas, distribuídas por 36 áreas do conhecimento, apenas duas vagas seriam reservadas a negros, caso a reserva fosse feita por área e não sobre o total. O cálculo sobre o total garantiu já de início 8 vagas preferencialmente reservadas a negros. A reserva

⁵²Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/ed_efetivo_n_75_2014_areas_diversas_a_andr_06_01_15-1m.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁵³ Todos os resultados de concursos para professor efetivo da UFOP são disponibilizados em http://www.concurso.ufop.br/index.php?option=com_content&task=category§ionid=7&id=21&Itemid=95

⁵⁴ As nomeações de servidores da UFOP são publicadas no Diário Oficial da União e divulgadas em <http://www.concurso.ufop.br> > Últimas Notícias.

sobre a totalidade das vagas foi recomendada pelo Ministério Público Federal, que sugeriu o sorteio como método de escolha das vagas reservadas.

O Edital PROAD 55, de 03/12/2015⁵⁵, ofereceu 38 vagas, das quais 8 foram reservadas a negros. Não houve alteração significativa no procedimento em relação ao edital anterior. Antes da homologação do resultado de uma das áreas desse edital, foi publicada a ON nº 03/2016. Apenas uma das área desse edital ainda não tinha seu resultado homologado quando da publicação dessa norma. Para essa área havia um candidato declarado negro aprovado, que foi convocado⁵⁶ para a verificação racial, sendo sua autodeclaração deferida⁵⁷. Nesse concurso foram aprovados 9 candidatos que se autodeclararam negros para acesso às cotas, dos quais 8 foram efetivamente nomeados.

Desde 2013, quando efetivamente foram realizados processos seletivos para ingressos de alunos com cotas raciais, e diferentemente do que ocorria nos concursos da UFOP até então, diversos casos de fraudes são denunciados, com grande repercussão na mídia⁵⁸. Em que pese o posicionamento de diversos acadêmicos e ativistas pela prevalência ou suficiência da autodeclaração racial para fins de acesso as cotas (MUNANGA, 2001, MAIO; SANTOS, 2005), a partir de então começa a ganhar volume o posicionamento que defende a necessidade de mecanismos de heteroidentificação racial complementares à autodeclaração.

Apesar de repercutirem muito fortemente as acusações de burla nas cotas em vestibulares, o procedimento de heteroidentificação foi primeiramente⁵⁹ estabelecido para as cotas em concursos públicos. A ON nº 03/2016 (BRASIL, 2016b) determinou que os editais deveriam alertar que as informações prestadas pelo candidato quando da sua inscrição são de sua inteira responsabilidade, prever e detalhar os métodos de verificação da veracidade da autodeclaração, informar em que momento (antes da homologação do resultado) ocorrerá a verificação e prever a possibilidade de recurso da decisão pelo candidato. Estabeleceu que as instituições constituíssem comissões para aquela aferição, que a composição dessa comissão deveria considerar a diversidade de gênero, cor e naturalidade e que na hipótese de declaração falsa o candidato seja eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis. Elegeu

⁵⁵Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_proad_nico_n_55_2015_edital_efetivo_do_cente_isabela_ltima_verso_07_01_2016.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁵⁶ http://www.concurso.ufop.br/images/stories/convocao_para_autodeclarao_de_negro_docente_1.pdf. Acesso em 15 jul. 2019.

⁵⁷ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/resultado_da_autodeclarao_de_negro.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁵⁸Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/cidades/irregularidades-s%C3%A3o-apuradas-em-ouro-preto-e-alfenas-1.1524829>>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁵⁹ Até o momento não existe regulamentação nacional sobre a heteroidentificação racial para cotas de acesso a graduação e pós-graduação.

também o fenótipo como o critério de análise para a comissão, sendo que a verificação deve ser presencial.

A ON nº 03/2016 definiu que a análise deve ser feita a partir da aparência do candidato. Isso afasta a possibilidade de avaliação étnica da raça (HALL, 2000) e distancia elementos como cultura e ancestralidade da tomada de decisão pela comissão. Em que pese a complexidade da categoria identidade, sua fluidez e suas muitas intercessões e contradições (já discutidas em tópico anterior), a opção revelada nessa normativa encontra respaldo em Osório (2003; 2013) e Nogueira (2006), os quais atestam a existência do preconceito de marca no Brasil.

Por outro lado, a ON nº 03/2016 deixou a definição dos mecanismos de verificação a cargo das instituições promotoras dos certames. Isso deixou margem para a omissão quanto ao procedimento nos editais e para o estabelecimento de uma pluralidade de procedimentos no âmbito do mesmo serviço público federal. Além da insegurança jurídica gerada, emergiram decisões contraditórias, que podem enfraquecer as políticas de ações afirmativas.

O primeiro edital para professor efetivo na UFOP publicado após a vigência da ON nº 03/2016, que trata da verificação racial em cotas, foi o Edital PROAD 75, de 30/08/2016⁶⁰. O item 6.2 desse edital trata especificamente das cotas raciais e os itens 6.3 a 6.12 das disposições gerais em relação a cotas, tanto as raciais quanto as dirigidas às pessoas com deficiência.

Em relação aos destinatários do sistema racial, o edital utiliza a nomenclatura “negros”. Quanto à forma de definição sobre os alvos da política, define que poderão concorrer a vagas reservadas aqueles que se declararem, sob sua responsabilidade, negros (item 6.2), mas que será designada comissão, com competência deliberativa, para analisar essa autodeclaração, considerando o fenótipo do candidato (itens 6.2 e 6.2.1).

Na sequência, o edital determina dia, horário e local para que candidatos aprovados nessa seleção compareçam perante a comissão de verificação. Estabelece que os candidatos devem entregar nesse ato “fotografia individual colorida, tamanho 15cm x 20cm, com fundo branco e data em que a fotografia foi tirada, de seu tronco, cabeça e braços, sendo que a cabeça e braços deverão estar descobertos” (item 6.2.2).

Ressalta o edital que a decisão da comissão será válida apenas para aquele certame (item 6.2.3) e divulgada no endereço eletrônico do concurso, informado na publicação. Além

⁶⁰ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_retificado_75_2016.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

disso, informa que a decisão é recorrível, devendo o candidato que deseja recorrer encaminhar essa petição por e-mail, em até 3 dias após a divulgação do resultado. O recurso seria apreciado pelo Conselho Universitário da UFOP (itens 6.2.4 a 6.2.7).

A penalidade para a declaração falsa é a exclusão do concurso ou anulação de seu ato de admissão após processo administrativo, assegurados a ampla defesa e o contraditório (item 6.2.8). Mas não esclarece se toda autodeclaração invalidada será considerada falsa. Também não traz previsão relativa ao candidato que se ausentar à verificação.

As cláusulas gerais da reserva de vaga informam que os cotistas participam da seleção em igualdade de condições com os demais candidatos (item 6.3), além do critério de arredondamento em caso de quantitativo fracionado (arredonda-se para o maior inteiro subsequente caso o resultado seja em fração igual ou maior a 0,5, conforme o item 6.4)

O candidato que concorre pela lista específica figura também na ampla concorrência, de forma que optar pelas vagas reservadas não possa se tornar uma condição prejudicial a seu ingresso por essa seleção (item 6.6). Os candidatos que concorreram às vagas reservadas e que foram nomeados dentro das vagas de ampla concorrência não serão computados para efeito de preenchimento de vaga reservada (item 6.7). A desistência da vaga por um cotista implica a reversão dessa vaga ao cotista subsequente da mesma lista; apenas o fim da lista acarreta nessa reversão para a ampla concorrência (itens 6.8 e 6.9). É possível concorrer concomitante a mais de um tipo de reserva de vaga (6.10) e a concorrência por qualquer modalidade de reserva de vaga é garantida, mesmo que não haja vaga reservada para aquele cargo no edital, uma vez que existe um sistema de reserva também para as vagas que surgirem durante a vigência do concurso (nomeação de excedentes).

A forma de definição da reserva para excedentes, indicada no item 6.12 do edital, remete a uma tabela do edital que determina que a cada grupo de 10 vagas excedentes, 2 são reservadas a negros (20%) e 1 a pessoa com deficiência (10%), respectivamente a 3ª, 8ª e 5ª vagas excedentes daquele edital. Dessa forma, ficam cumpridos os percentuais legais de reserva de vagas sobre, de fato, todas as vagas do edital, mesmo as que ainda não existiam quando da sua publicação.

Esse edital ofereceu de fato 44 vagas, das quais 9 foram preferencialmente reservadas a negros. Houve 7 candidatos autodeclarados negros aprovados. Todos eles foram convocados⁶¹ para verificação racial no dia. Desses, 6 compareceram e tiveram sua autodeclaração racial confirmadas⁶². Desses, 4 foram efetivamente nomeados.

⁶¹ Disponíveis em:

No ano de 2017, a UFOP não realizou concurso público. O Edital PROAD 35/2017, que oferecia vagas para professor efetivo, foi anulado pelo Edital PROAD 46/2017⁶³. A instituição, considerando o princípio da autotutela dos atos na administração pública, optou por cancelar as seleções divulgadas naquele ano, a fim de adequar os procedimentos de concurso à decisão judicial proferida no processo de autos 0000405-55.2017.4.01.3822.⁶⁴

O Edital PROAD 24⁶⁵, de 19/03/2018, ofereceu de fato 62 vagas, das quais 12 foram reservadas a negros. Também não houve alteração significativa no procedimento em relação ao edital anterior. Nesse concurso, foram aprovados 8 candidatos que se autodeclararam negros para acesso às cotas, todos convocados⁶⁶ para a verificação da autodeclaração racial. Dos convocados, 7 estiveram presentes, e as respectivas autodeclarações foram validadas⁶⁷. Desses, 3⁶⁸ foram efetivamente nomeados pela instituição.

As lacunas na ON nº 03/2016 e a demanda por unificar o procedimento nacionalmente levaram os Ministérios do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e da Justiça a instituir um Grupo de Trabalho (GT) para discutir os procedimentos a serem adotados para a verificação da autodeclaração de cotista, prevista no art. 2º da Lei nº 12.990/2014, e apresentar diretrizes que nortearão o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão na edição de Instrução Normativa para regulamentar o procedimento de verificação da autodeclaração, prevista no art. 2º da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2016a). A partir das contribuições desse GT, o MPDG publicou a Portaria Normativa SGP/MPDG nº 04/2018, que

<http://www.concurso.ufop.br/images/stories/convocao_para_autodeclarao_de_negro_docente_1.pdf> e <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/convocao_verificao_autodeclarao_edital_75_area_23.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁶² Disponíveis em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/resultado_da_autodeclarao_de_negro.pdf> e <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/deciso_convocao_verificao_autodeclarao_edital_75_area_23.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁶³ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_46_2017_anula_concursos.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁶⁴ Disponível em: <<https://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php>>. Acesso em 04 jul. 2019. A decisão referiu-se ao concurso anterior, do Edital PROAD 75/2016. Os procedimentos questionados em juízo pelo MPF existiam também nos editais anulados, por isso a UFOP considerou mais prudente definir outros procedimentos antes de realizar novos concursos. O MPF não apontou discordância em quaisquer dos procedimentos referentes à cota ou verificação racial.

⁶⁵ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_magistrrio_superior_24_2018_4_retif.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁶⁶ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/convocao_para_a_verificao_da_autodeclarao_racial.pdf> e <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/segunda_convocao.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁶⁷ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/comunicados/deciso_convocao_verificao_auto_declarao_area_53.pdf> e <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/deciso_da_verificao_da_autodeclarao_de_negros.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁶⁸ Além desses 3 nomeados por meio do concurso do Edital PROAD 24/2018, mais 2 foram nomeados, mas pelo concurso que foi regido pelo Edital PROAD 75/2016 (um como excedente e outro por determinação judicial).

rege a heteroidentificação racial nas cotas em concursos federais, definindo-a como “a identificação por terceiros da condição autodeclarada”.

De início, a PN nº 04/2018 elegeu como princípios e diretrizes a dignidade da pessoa humana, a garantia de padronização e igualdade de tratamento entre os candidatos, a garantia de publicidade e controle social do procedimento, o atendimento ao dever de autotutela que rege a Administração Pública e a garantia de efetividade das ações afirmativas.

O procedimento permaneceu iniciando-se a partir da autodeclaração do candidato, cuja presunção de veracidade é ratificada pela portaria. Ela manteve a heteroidentificação feita por comissões, mas elencou requisitos para que se possa ser membro (reputação ilibada, residência no Brasil, participação em oficina temática e preferencialmente experiência na temática da promoção da igualdade racial). Estabeleceu que a comissão deve ter cinco membros e seus suplentes, além de manter a orientação de composição da comissão considerando a diversidade de gênero, cor e preferencialmente naturalidade. Interessante notar que ao tratar do pertencimento do candidato a portaria usa o termo “raça”, mas quando se trata do pertencimento dos membros da comissão, elege o vocábulo “cor”. Aplica-se aos membros da comissão as hipóteses de impedimento e suspeição da Lei nº 9784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

A Portaria Normativa obriga os membros da comissão a assinar termo de confidencialidade sobre as informações pessoais do candidato de que tiverem ciência no procedimento e estabelece o sigilo dos nomes dos membros das comissões. Por outro lado, determina a publicação dos currículos desses membros. A forma de verificação presencial deixa de ser exclusiva, para ser a preferencial. A heteroidentificação permanece tendo que ser realizada obrigatoriamente antes da homologação do resultado do concurso.

A Portaria define que devem ser convocados para a heteroidentificação, no mínimo, o número de candidatos equivalente ao triplo do número de vagas reservadas a negros no edital ou 10 (dez) candidatos, o que for maior (respeitadas as condições de aprovação no certame). O não comparecimento ao procedimento elimina o candidato do concurso, mesmo que ele possua nota suficiente para aprovação na modalidade ampla concorrência

A análise do fenótipo deve ser feita no momento da heteroidentificação. A comissão deve deliberar pela maioria de seus membros, e sem a presença dos candidatos, bem como deve desconsiderar em sua análise registros e documentos pretéritos. O procedimento deve ser gravado para viabilizar o julgamento de recursos eventualmente interpostos. A decisão da comissão tem validade apenas para aquele concurso e é recorrível; o parecer motivado da comissão é documento de acesso restrito nos termos da Lei nº 12.527/2011 (BRASIL, 2011).

Em julho de 2018, a UFOP publicou três editais de concurso docente: Edital PROAD 45/2018⁶⁹, 46/2018⁷⁰ e 47/2018⁷¹. Acompanhando a nova normativa federal que trata da questão, esses editais também possuem maior detalhamento do procedimento, que é o mesmo para os três editais. Não houve mudança nas normas gerais das cotas.

Sobre reserva de vagas a negros, o edital passou a especificar que a autodeclaração racial é feita de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pelo IBGE (item 6.11.1). Essa é uma inovação apenas textual, já que o padrão do IBGE é determinado na Lei nº 12.990/2014. Outra mudança de texto foi acrescentar que os candidatos negros que desejarem concorrer às vagas reservadas devem sinalizar essa escolha no ato da inscrição (item 6.11.2). As alterações proporcionaram mais clareza sobre o procedimento, mas não se configuram como mudanças, apenas trouxeram a descrição do processo para o corpo do edital.

A inovação consta do item 6. 11.3, que permite ao candidato desistir de concorrer pelo sistema de reserva de vagas até o final do período de inscrição do concurso público. Trata-se de uma determinação da PN nº 04/2018. Porém, não fica estabelecido que o inverso possa ocorrer (que o candidato inscrito possa solicitar a inclusão de sua concorrência às cotas antes de encerradas as inscrições), seja no edital ou na portaria.

Assim, como a PN nº 04/2018, o edital explicita que a autodeclaração racial do candidato goza de presunção relativa de veracidade (item 6.11.5). Isso significa que ela tem o *status* jurídico de verdade até que seja provado o contrário. O item subsequente informa que a comprovação da veracidade da autodeclaração é a heteroidentificação racial realizada pela comissão sobre o fenótipo do candidato. Com a ressalva de que em caso de dúvida razoável a respeito desse fenótipo prevaleça a autodeclaração do candidato.

Antes da PN nº 04/2018 havia dúvida sobre o número de candidatos que deveriam ser convocados para o processo de heteroidentificação racial. Isso em razão do Decreto nº 6.944/2009⁷² (BRASIL, 2009a), que estabelecia quantos candidatos podem ser aprovados em cada concurso, em razão do número de vagas ofertadas. Em um concurso que oferecia 1 vaga, poderia haver 5 aprovados, para 2 vagas, 9 aprovados, e assim sucessivamente. Para evitar que muitos candidatos que serão reprovados passem pela heteroidentificação racial

⁶⁹ Reabertura do Edital PROAD nº 75/2016, área 11: Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_45_2018_1_retif.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁷⁰ Reabertura do Edital PROAD nº 75/2016, áreas: 12, 13, 25, 26 e 47. Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_46_2018_2_retif.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁷¹ Reabertura do Edital PROAD nº 24/2018, área: 44. Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_47_2018.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁷² Revogado pelo Decreto nº 9.739/2019 (BRASIL, 2019), mas a correlação entre vagas oferecidas e número de aprovados foi mantida no novo instrumento.

desnecessariamente, ficou estabelecido que será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior (item 6.11.8).

Fica previsto que os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras, não obstante terem obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas em edital, deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação (6.11.9). Caso não compareça, o candidato será eliminado do concurso, sem a convocação suplementar de candidatos não habilitados (6.11.10),

A comissão deverá deliberar pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado. O teor do parecer motivado será de acesso restrito, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011). Fica vedado à comissão de heteroidentificação deliberar na presença dos candidatos (itens 6.11.11 e 6.11.12). Fica estabelecido também que a comissão não pode decidir considerando imagens, certidões ou outros documentos, mesmo decisões de comissões anteriores (item 6.11.13).

A filmagem do processo passa a ser obrigatória, bem como sua utilização para análise de eventuais recursos interpostos. O candidato que não anuir com a filmagem será eliminado do concurso (item 6.11.14).

Mesmo o candidato que possua nota suficiente para aprovação na ampla concorrência será eliminado do concurso público caso sua autodeclaração não seja confirmada em procedimento de heteroidentificação, independentemente de alegação de boa-fé. As deliberações da comissão de heteroidentificação terão validade apenas para o concurso público para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades (itens 6.11.15 e 6.11.16).

A fim de viabilizar o exercício de direito de recurso pelo candidato, o resultado provisório do procedimento de heteroidentificação será publicado na página de concursos da UFOP (item 6.11.17).

Ficam mantidos o prazo e a forma de recurso, mas esse passa a ser apreciado por uma comissão recursal específica, conforme a PN nº 04/2018. Nesse ato, o candidato pode anexar documentos que comprovem sua alegação. Mesmo diante da provisão específica de que a comissão não delibere a partir de documentos, recusá-los representaria uma mácula ao direito de petição que possui todo cidadão (art. 3º, III da Lei nº 9.784/99). Fixa o interesse recursal apenas para o candidato por ela prejudicado (item 6.11.19). Não existe previsão de recurso de

terceiro quanto à declaração confirmada. A comissão recursal delibera a partir da filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação, do parecer emitido pela comissão e do conteúdo do recurso elaborado pelo candidato, apenas (item 6.11.20). Entende-se que não precisa haver nova entrevista em caso de recurso. A comissão recursal é a última instância administrativa decisória sobre a questão (item 6.11.21).

Por fim, especifica que o resultado definitivo do procedimento de heteroidentificação será publicado na página de concursos da UFOP, no qual constarão os dados de identificação do candidato e a conclusão final a respeito da autodeclaração (item 6.11.22). A identificação do candidato na convocação e no resultado é feita pelo nome completo do candidato. Isso viabiliza o exercício do controle social sobre o procedimento.

O Edital PROAD/UFOP nº 45/2018 ofereceu de fato 1 vaga, preferencialmente reservada a negros. Não houve nenhum candidato autodeclarado negro aprovado. O Edital PROAD/UFOP nº 46/2018 ofereceu 4 vagas, das quais nenhuma era preferencialmente reservada a negros. Houve 1 candidato autodeclarado negro aprovado. Este foi convocado⁷³ para verificação racial, compareceu e teve sua autodeclaração racial confirmada⁷⁴.

Os currículos não identificados dos membros da comissão que fizeram essa análise estão disponíveis no site de concursos da UFOP⁷⁵, conforme as determinações legal e editalícia. Esse documento informa que todos os 16 membros (cinco titulares e cinco suplentes da primeira comissão e três titulares e três suplentes da comissão recursal) participaram da Oficina Temática de Promoção da Igualdade Racial e Enfrentamento ao Racismo e 12 deles possuem experiência na temática, isto é, já participaram anteriormente de comissões de heteroidentificação racial, seja em concursos públicos, graduação e/ou pós-graduação.

O Edital PROAD/UFOP nº 47/2018 ofereceu 1 vaga, preferencialmente reservada a negros. Não houve nenhum candidato autodeclarado negro aprovado.

O Edital PROAD 39⁷⁶, de 03/05/2019 replica o procedimento dos editais 45, 46 e 47/2018, retirando apenas a determinação relativa à entrega das fotos, considerada desnecessária diante da previsão específica de filmagem do processo. Esse edital ofereceu 34 vagas, tendo aprovado até momento 3 candidatos que se autodeclararam negros, os quais foram

⁷³ Disponível em: <http://www.antigo.concurso.ufop.br/images/stories/convocao_verificao_autodeclarao_edital_46_area_12.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁷⁴ Disponível em: <http://www.antigo.concurso.ufop.br/index.php?option=com_content&task=view&id=5671&Itemid=66>. Acesso em 04 jul. 2019.

⁷⁵ Disponível em: <<http://www.antigo.concurso.ufop.br/images/stories/curriculos.pdf>>. Acesso em 20 dez. 2019.

⁷⁶ Disponível em: <http://www.concurso.ufop.br/images/stories/edital_39_2019_4_retif.pdf>. Acesso em 04 jul. 2019.

convocados para heteroidentificação racial⁷⁷ e tiveram suas autodeclarações confirmadas⁷⁸. Até o momento nenhum deles foi nomeado, duas das aprovadas são excedentes e o terceiro deverá ser nomeado após a homologação do resultado do concurso, porém, em vaga de ampla concorrência, já que a vaga de seu concurso não era preferencialmente reservada a negros, mas ele foi o único aprovado.

Os currículos não identificados dos membros da comissão que fizeram essa análise também estão disponíveis no site de concursos da UFOP⁷⁹, conforme as determinações legal e editalícia. Esse documento informa que todos os 16 membros (cinco titulares e cinco suplentes, três titulares da comissão recursal e três suplentes) participaram da Oficina Temática de Promoção da Igualdade Racial e Enfrentamento ao Racismo. Seis possuem experiência profissional temática, quatro possuem formação acadêmica relacionada às ações afirmativas, 3 possuem trajetória de militância na temática e 14 já participaram anteriormente de comissões de heteroidentificação racial, seja em concursos públicos, graduação e/ou pós-graduação. Observo que desde a comissão anterior a descrição do currículo dos membros das comissões está mais detalhada, mas houve também um incremento na qualificação desses membros, se considerarmos que a proporção de membros que já compuseram comissões de heteroidentificação anteriormente cresceu de 75% para 87,5%.

Desde a implantação da reserva de vagas a negros, a UFOP ofereceu 226 vagas em editais para docentes efetivos, 46 delas preferencialmente reservadas a negros, com 36 aprovados nessa categoria. Desde o estabelecimento da verificação da autodeclaração racial na UFOP, 20 candidatos foram convocados a passar pelas comissões de heteroidentificação. Duas não compareceram, 18⁸⁰ compareceram e tiveram suas autodeclarações validadas. Dezenove docentes efetivos ingressaram na UFOP pelas cotas para negros, até a data de 06/02/2020. Em concursos para professor efetivo na UFOP, até o momento, não houve decisão de comissão de heteroidentificação questionada por recurso ou denúncia de fraude.

Houve uma ação judicial interposta contra a UFOP, processo de autos nº 1000328-58.2019.4.01.3822⁸¹, que tramitou perante o Tribunal Regional Federal, 1ª Região, subseção

⁷⁷ Disponível em: <<https://www.concurso.ufop.br/sites/default/files/convocacao.pdf>>. Acesso em 20 dez. 2019 e em: <https://concurso.ufop.br/sites/default/files/convocacao_0.pdf>. Acesso em 06 fev. 2020.

⁷⁸ Disponível em: <https://www.concurso.ufop.br/sites/default/files/decisao_heteroidentificacao_edital_39_2019_26.pdf>. Acesso em 20 dez. 2019, e em: <https://concurso.ufop.br/sites/default/files/decisao_heteroidentificacao_edital_39_2019_04_e_10_0.pdf>. Acesso em 06 fev. 2020.

⁷⁹ Disponível em: <<https://www.concurso.ufop.br/sites/default/files/curriculos.pdf>>. Acesso em 20 dez. 2019.

⁸⁰ Esses 15 candidatos são 13 pessoas, visto que 2 candidatos foram aprovados em dois concursos diferentes e por isso passaram pela comissão duas vezes.

⁸¹ Disponível em: <<https://pje1g.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/>>

judiciária de Ponte Nova/MG, quando da nomeação da primeira classificada da lista de candidatos negros do Edital PROAD 24/2018 (47), área: Educação/Educação Pré-escolar. A vaga destinada a essa área foi reservada, pelo sorteio, a candidato autodeclarado negro. O resultado teve duas listas: a lista de ampla concorrência, em que a primeira classificada não era cotista e a segunda, autodeclarada negra; e a lista específica da reserva a negros, com uma candidata aprovada. Seguindo o procedimento do edital, quando da nomeação, foi observada a reserva de vagas e nomeada a candidata da lista específica. Isso ensejou a interposição de mandado de segurança pela candidata classificada na lista de ampla concorrência, a qual alegou ter sido prejudicada, uma vez que a vaga da área era única, não propiciando reserva de vaga, além de questionar que a forma de divulgação da reserva no edital não era clara.

O juiz não concedeu a medida liminar pleiteada pela candidata. A UFOP contestou a ação, informando que a reserva estava claramente prevista no edital, que não foi impugnado ou questionado por qualquer candidato, e que o cálculo da reserva foi feito sobre todas as vagas do concurso, como determina a Lei nº 12.990/2014, e não por áreas do conhecimento, entendimento endossado pelo Ministério Público Federal em recomendação feita à UFOP. Entretanto, essa ação foi extinta sem resolução do mérito, pois a candidata que questionava o procedimento foi convocada para nomeação, como excedente, por ocasião de uma vacância no Departamento de Educação, e, perdendo interesse na ação, pleiteou sua extinção, por perda de objeto. Essas informações constam do processo administrativo da UFOP 23109.001725/2018-40, que é um processo público e pode ser consultado por qualquer interessado mediante solicitação à Pró-Reitoria de Administração da UFOP.

Após a análise dos editais, dos atos de convocação para a heteroidentificação e das decisões das comissões, passei à análise dos processos administrativos que registraram o procedimento realizado. São dois os processos, já que até o momento apenas dois concursos docentes (Edital PROAD 46/2018 e 39/2019) foram realizados já na vigência da PN 04/2018. Esses processos permitiram conhecer a “mecânica” da escolha dos membros. Verifiquei que a PROAD enviou por e-mail, nas duas ocasiões, para todos os servidores que realizaram a oficina temática, o dia, horário e local da próxima reunião, solicitando que os habilitados indicassem se possuíam interesse e disponibilidade em atuar naquela data.

A PROAD solicitou aos habilitados que indicassem as informações pessoais sobre gênero, cor/raça, naturalidade e experiência na temática, a fim de atender aos requisitos da PN 04/2018. No primeiro processo, essas informações foram colhidas por meio de formulário do

Google Docs, encaminhado a todos que realizaram a oficina. No segundo processo, a heteroidentificação ocorreu em duas sessões, mas realizada pela mesma comissão. Para esse processo a pergunta foi encaminhada por e-mail, apenas para os que confirmaram disponibilidade em participar.

As respostas dos membros a esses quesitos não demandaram alterações na composição, o que leva a inferir que entre os cinco primeiros voluntários a participar havia diversidade de gênero, cor/raça e naturalidade. A heteroidentificação do Edital PROAD 46/2018 e a primeira sessão do Edital PROAD 39/2019 foram realizadas pelos membros titulares, da comissão, para a segunda sessão dois suplentes foram acionados. O processo traz: a portaria de designação dos membros da comissão (sigilosa, por isso não publicada), os e-mails que registram a comunicação entre a PROAD e os habilitados a compor a comissão, o documento de convocação dos candidatos, a comprovação de sua divulgação no site de concursos da UFOP, a lista de presença dos candidatos, a autodeclaração racial fundamentada do candidato (disponibilizada nos anexos deste trabalho), o parecer justificado de deliberação da comissão, a folha que registra o voto de cada um dos membros, o documento público de deliberação da comissão e a comprovação da publicação dessa deliberação. Em ambos os processos não há registro de recursos, até a data em que encerrei a análise, 06/02/2020.

Dos documentos que compõem o processo, apenas o parecer motivado e o registro dos votos de cada membro não são públicos, todos os outros indiquei neste trabalho onde podem ser acessados. Está nos anexos desse trabalho uma via não preenchida dos documentos sigilosos. A análise documental das atas, normas, editais, das convocatórias para comparecimento à heteroidentificação e dos documentos que divulgam o resultado da verificação não permitem conhecer e analisar alguns dos importantes aspectos da heteroidentificação, que são objeto desta pesquisa. Os documentos públicos, e mesmo os sigilosos (sem acesso ao nome dos membros), não permitem saber mais sobre quem faz a heteroidentificação ou como a faz, desde a entrada em vigor da PN nº 04/2018. Os limites da análise documental podem ser superados por meio de outras técnicas de coleta de dados, como entrevista com os membros das comissões e a observação da atuação das comissões, a fim de preencher essas lacunas no conhecimento sobre o método de trabalho das comissões de heteroidentificação racial em concursos para professor efetivo na UFOP.

A análise documental sobre o modo pelo qual é realizada a heteroidentificação racial em concurso para professor efetivo na UFOP revelou, em resumo, que houve resistência da instituição na implementação de cotas raciais, que o esforço por essa implantação vinha sobretudo dos movimentos sociais negros, articulado principalmente de forma externa à

instituição, mas com grande participação de membros desse movimento que também compunham a comunidade universitária, e que as cotas raciais chegam efetivamente à UFOP a partir da determinação de lei federal.

Quanto à heteroidentificação racial, a análise documental mostrou que essa se inicia na instituição nas cotas para concursos públicos, a partir da orientação normativa do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Em relação ao concurso, o conjunto de documentos analisados mostrou que a aplicação da norma trouxe desconforto para a instituição, mas que a instituição vem envidando esforços no sentido de cumpri-la desde sua entrada em vigor. Em relação ao ingresso de alunos, a heteroidentificação racial começou a ser realizada na UFOP a partir de uma série de denúncias de fraudes em cotas raciais para alunos de graduação. Isso deflagrou várias sindicâncias na UFOP, cujos resultados confirmam que houve o ingresso de não negros por meio das cotas. Com essa experiência, a UFOP passou a realizar a heteroidentificação antes da matrícula para ingresso por meio de cotas raciais, tanto na modalidade de graduação quanto na de pós-graduação.

A análise documental permitiu que se investigasse como se deu o processo de implementação da heteroidentificação racial em concursos para professor efetivo na UFOP, o primeiro objetivo específico desta pesquisa. Mas não contribuiu expressivamente para o alcance dos outros objetivos específicos, que são a identificação dos perfis dos membros das comissões de heteroidentificação, das concepções de identidade étnico-racial desses membros e dos limites e das possibilidades da atuação das comissões enquanto ferramenta de implementação da política de cotas em concursos para professores na UFOP. Isso porque o procedimento de heteroidentificação ocorre em sessão privada entre os membros e o avaliado, o nome dos membros da comissão é mantido em sigilo (art. 7º, § 1º da IN 04/2018) e o parecer motivado expedido pela comissão sobre heteroidentificação é documento de acesso restrito (art. 12, § 3º da IN 04/2018). Por essas razões, optei por entrevistar membros das comissões de heteroidentificação em concursos para professor efetivo na UFOP.

3.3 O aprendizado por meio das entrevistas

Considerando as conclusões do tópico anterior, das limitações da análise documental para alcançar os três outros objetivos específicos desta pesquisa (identificar os perfis dos membros das comissões de heteroidentificação, as concepções de identidade étnico-racial desses membros e os limites e as possibilidades da atuação das comissões enquanto ferramenta de implementação da política de cotas em concursos para professores na UFOP)

procedi à entrevista dos membros da comissão. Uma comissão de heteroidentificação em concursos públicos precisa ser formada por cinco membros (BRASIL, 2018a). Por isso decidi entrevistar cinco pessoas selecionadas conforme os critérios já descritos no capítulo 3. O primeiro bloco de perguntas visou conhecer os perfis dos entrevistados, cujas informações seguem abaixo.

Cassimiro⁸² declarou-se homem, de cor/raça preta. Relatou já ter sofrido discriminação racial. É técnico-administrativo da UFOP, com formação e atuação na área da Educação. Possui trajetória acadêmica, de militância e experiência profissional relacionada à questão racial. Informou já ter participado diversas vezes de comissão de heteroidentificação, especialmente para fins de concursos públicos (de técnico-administrativos e docentes) e ingresso em pós-graduação.

Nadir informou ser mulher, de cor/raça branca. Disse que nunca sofreu discriminação racial. É técnica-administrativa da UFOP, com formação acadêmica relacionada à questão racial. Participou uma vez do processo de heteroidentificação racial para concurso público docente e mais de uma vez para graduação.

Omar declarou-se homem, de cor/raça parda. Informou já ter sofrido discriminação racial. É técnico-administrativo sem formação ou atuação profissional relacionada à questão racial ou ações afirmativas. Também informou não possuir um histórico de militância sistematizada, mas no cotidiano. Já atuou em heteroidentificação racial para concurso público docente, graduação e pós-graduação.

Petrina informou ser mulher, de cor/raça branca. Disse que nunca sofreu discriminação racial. É técnica-administrativa da UFOP, com formação acadêmica e atuação profissional na área da Educação. Participou de algumas sessões de heteroidentificação racial em concurso público docente e de várias para graduação.

Leila declarou ser mulher, de cor/raça preta. Informou já ter sofrido discriminação racial. É técnica-administrativa sem formação ou atuação profissional relacionada à questão racial ou ações afirmativas. Participou de uma heteroidentificação racial em concurso público docente e de várias para graduação.

⁸² Os nomes de todos os entrevistados foram substituídos por pseudônimos, visando resguardar sua identidade.

Quadro II – Informações sobre os entrevistados

Entrevistado	Gênero	Cor/raça	Sofreu discriminação racial?	Categoria funcional	Contato com a temática racial*	Experiência em comissão
Cassimiro	Homem	Preta	Sim	Técnico-administrativo	Acadêmica, militância, profissional	Sim, de concurso público e pós-graduação
Nadir	Mulher	Branca	Não	Técnico-administrativo	Acadêmica	Sim, de concurso público e graduação
Omar	Homem	Parda	Sim	Técnico-administrativo	Militância no cotidiano	Sim, de concurso público, graduação e pós-graduação
Petrina	Mulher	Branca	Não	Técnico-administrativo	Militância no cotidiano	Sim, de concurso público, graduação e pós-graduação
Leila	Mulher	Preta	Sim	Técnico-administrativo	Não	Sim, de concurso público e graduação

* Antes da atuação nas comissões de heteroidentificação

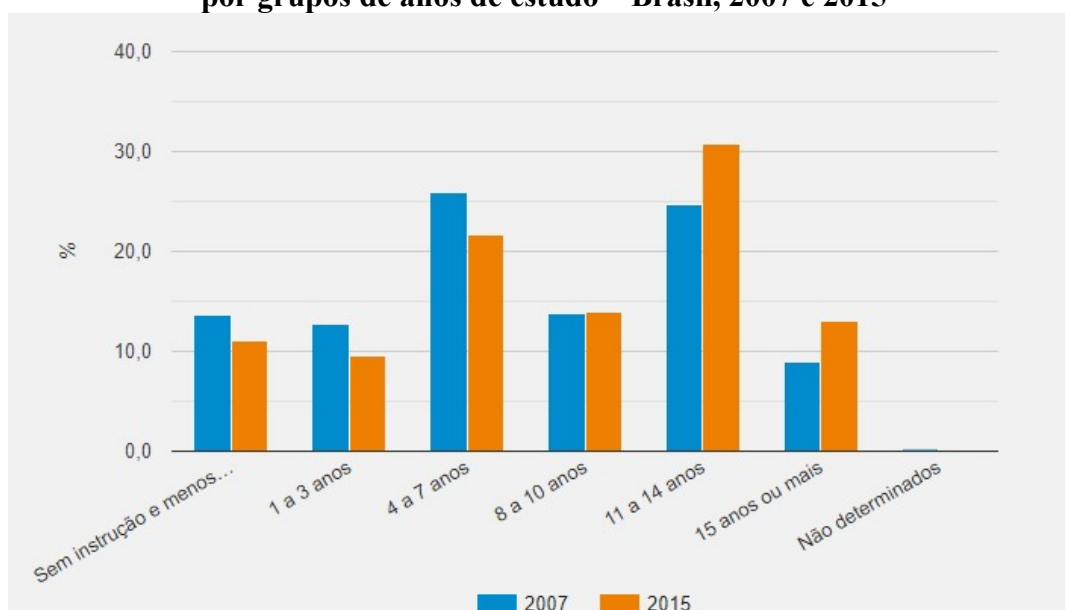
O grupo que entrevistei é formado por três mulheres e dois homens. Optei por não informar a cidade de nascimento, idade e mais detalhes sobre a formação acadêmica e atuação profissional de cada um dos membros, porque esses dados, alinhados aos demais elementos apontados acima (sexo, cor/raça, experiência na temática racial), viabilizariam uma fácil identificação desses servidores, no âmbito da instituição, desconstituindo a garantia de sigilo que lhes foi fornecida nesta pesquisa. As naturalidades dos membros variam entre quatro cidades, num total de dois Estados federativos. A média de idade dos membros da comissão é 37,8 anos. Em relação ao quesito cor/raça do IBGE, dentre as opções preto, pardo, branco, amarelo ou indígena, dois deles se declaram pretos, dois se declaram brancos e um se declarou pardo. Dessa forma, parece ter havido cuidado com a diversidade de gênero, raça e naturalidade na composição dessa comissão. Em relação à raça, não foi constatada a presença de amarelos e indígenas.

A diversidade de naturalidade poderia ser mais bem explorada, se tomada no sentido em que a interpreta Rios (2019), envolvendo mais unidades da federação, de modo que a comissão comportasse maior amplitude territorial em termos de naturalidade de seus membros. Isso poderia agregar maior diversidade em termos de concepções de identidade racial, incluindo percepções regionalizadas sobre essa questão. Mas afastaria a vantagem do conhecimento do contexto racial local, como apontam Santana e Vaz (2019). O quadro de servidores da instituição mostra que mesmo trabalhando apenas com os servidores da instituição seria possível compor uma comissão mais diversa em termos de naturalidade. Conforme dados de outubro de 2019 do Sistema de Gestão de Pessoas da instituição, a naturalidade dos servidores varia entre pelo menos 369 cidades e 23 Estados da federação,

além do Distrito Federal. Estrangeiros são pelos menos 15, de no mínimo 13 países diversos. Os números não são exatos porque existem, na data da consulta, 8 servidores sem o registro da naturalidade. Especula-se a possibilidade de existirem mais servidores da instituição de naturalidades distintas dos membros dessa comissão, especialmente com relação ao Estado de naturalidade, interessados e capacitados a compor comissões de heteroidentificação. Mas essa análise dependeria do acesso à lista nominal dos servidores capacitados a atuarem em comissões de heteroidentificação, o que se aproxima da quebra do sigilo do nome dos membros da comissão. Por essa razão, e por não se tratar de um dos objetivos específicos deste trabalho, optei por não buscar a resposta para essa indagação.

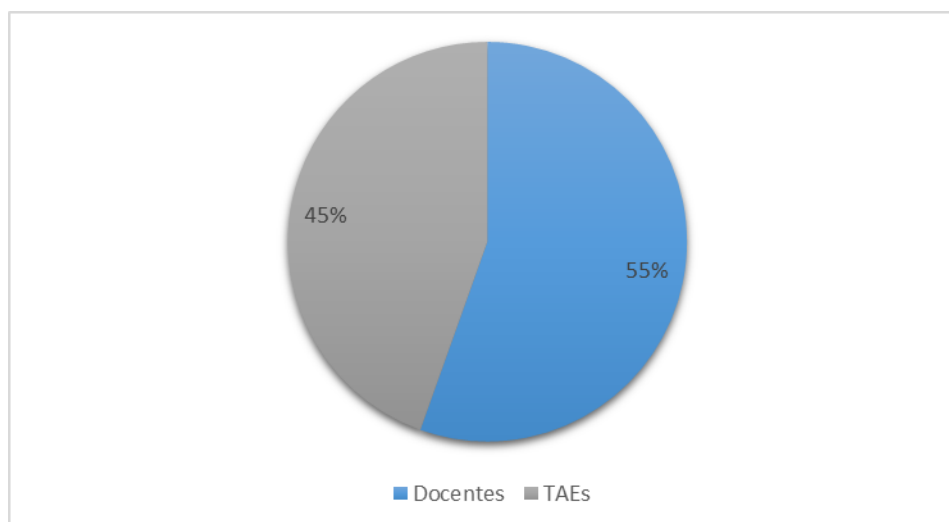
Não existe nível de escolaridade exigido para compor a comissão. No caso em estudo, dois membros possuem graduação, dois possuem mestrado e um possui doutorado. Um grupo com alto nível de qualificação considerando o contexto nacional, onde menos de 15% da população possui 15 anos ou mais de escolaridade em 2015:

Gráfico II - Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por grupos de anos de estudo – Brasil, 2007 e 2015



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007/2015. Disponível em: <<https://brasilensintese.ibge.gov.br/educacao/anos-de-estudo.html>>. Acesso em 12 mai. 2019.

Os cinco entrevistados são servidores técnico-administrativos da UFOP. A ausência de docentes na composição dessa comissão é um dado que merece maior investigação. Atualmente, o quadro de servidores efetivos da UFOP é composto em sua maioria, por professores:

Gráfico III – Servidores da UFOP por carreiras

Fonte: dados do Sistema de Gestão de Pessoas da UFOP extraídos em 18/10/2019.

Considerando que os docentes representam 55% do quadro de servidores da UFOP, cabe indagar por que não havia nenhum docente compondo essa comissão. A análise documental revelou que os membros dessa comissão foram recrutados entre aqueles que participaram da oficina de promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo oferecida pela UFOP aos servidores e que possuíam disponibilidade para realizar a heteroidentificação na data determinada pelo cronograma do concurso. A participação dos docentes na oficina foi pequena, apenas 4 dos 32 concluintes, conforme o setor de capacitação da UFOP, que organizou juntamente com o NEABI a oferta da oficina. Representando 55% do quadro de servidores da UFOP, questiona-se por que os docentes eram apenas 12,5% dos participante da oficina e, por consequência, apenas 12,5% dos elegíveis a atuar em comissão de heteroidentificação racial para fins de concurso. É possível especular diversos motivos para a baixa adesão da categoria ao tema: falta de interesse, de disponibilidade de tempo, rejeição às cotas raciais. Entendo que se trata de uma questão interessante e que merece investigação, mas que também excede os objetivos específicos deste trabalho.

Todos os entrevistados informaram que entraram na comissão a partir de convite da instituição e após terem participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo. Esse dado é corroborado pelas informações dos processos administrativos relativos à heteroidentificação racial para cotas em concurso de professor efetivo da UFOP analisados nesta pesquisa, as quais registram que os convites para

participar da comissão foram enviados aos servidores que concluíram a oficina de capacitação sobre a temática ofertada pela instituição⁸³.

O nível de experiência na temática das relações raciais é heterogêneo. Quanto à experiência prática, quatro dos membros relataram que antes de compor a comissão de heteroidentificação do concurso já haviam atuado nas comissões de graduação e/ou pós-graduação. Um dos membros relata uma trajetória de militância nos movimentos negros. Outro membro relata experiência profissional na temática. Dois dos membros possuem um envolvimento acadêmico com a temática. Dois dos entrevistados informaram que realizaram outras ações de capacitação sistematizadas sobre relações raciais e enfrentamento ao racismo, além da oficina promovida pela instituição (seminários, congressos, oficinas etc.). Todos informaram que também buscaram outras formas de capacitação mesmo que de forma não sistematizada, como textos e vídeos sobre o tema, especialmente sobre racismo, cotas e heteroidentificação racial.

Considerei a adesão de membros dos movimentos sociais negros pequena. Esperava mais participação de militantes nessa comissão, acreditava que a oportunidade de ocupar espaços com possibilidade de tomada de decisão em políticas públicas de recorte racial atraísse mais pessoas com trajetória de militância, já que a existência das comissões de heteroidentificação é reivindicação dos movimentos negros, sob a justificativa de garantir que as cotas raciais alcancem seus reais destinatários. A experiência na temática é potencialmente enriquecedora para o trabalho das comissões. No entanto, cabe problematizar tal expectativa quando se pensa em atribuir às pessoas negras a responsabilidade de reverter as consequências da discriminação racial. Afinal, sendo o racismo uma categoria estruturante da sociedade brasileira, atuar em focos que visam seu combate se torna dever de todo cidadão comprometido com a causa antirracista.

A instituição optou por designar uma comissão composta apenas por servidores efetivos da instituição. Dessa forma, não existem alunos, de graduação ou de pós-graduação, funcionários terceirizados ou membros da comunidade da região que façam parte dessa comissão. Não localizei registro de reivindicação formalizada de alunos, terceirizados ou

⁸³ A oficina realizou-se na Sala 203 da Escola de Direito, Turismo e Museologia (EDTM), de 8h às 11h nos dias 20 e 22 de novembro de 2018. Foi organizada CGP em parceria com o NEABI, tendo como público alvo os servidores efetivos da UFOP. O objetivo da ação foi capacitá-los para atuar em comissões de heteroidentificação étnico-racial dos concursos públicos. Os interessados puderam realizar sua inscrição pela página da CGP. A programação do evento incluiu uma contextualização sobre as relações raciais no Brasil, uma apresentação das ações afirmativas com recorte racial e orientações práticas para atuação nas comissões de heteroidentificação conforme a norma vigente.

cidadãos interessados em compor a comissão ou solicitando esclarecimentos ou espaço para essa possibilidade. Entretanto, considero que essa posição pode e precisa ser revista. O maior número de pessoas aptas a compor uma comissão de heteroidentificação traz mais diversidade e amplitude de pontos de vista para o grupo, ventilando concepções estabelecidas. Também potencializa o enraizamento da política na universidade e na cidade e pode colaborar para a divulgação das cotas e do procedimento de heteroidentificação na região. Além disso, expande o número de potenciais colaboradores, evitando que sejam sempre os mesmos participantes, pois os integrantes alegam que o processo é desgastante.

Após a análise dos dados obtidos sobre o perfil dos participantes da comissão, passei ao estudo das concepções de identidade étnico-racial e raça dos entrevistados, por meio do segundo bloco de perguntas. Principiei o questionamento com a seguinte colocação: “O que significa, para você, identidade étnico-racial?”. A pergunta não especificou se tratar de uma concepção de identidade étnico-racial para fins de cotas e políticas públicas.

Guimarães (2003) compreende raça como “[...] discursos sobre as origens de um grupo, que usam termos que remetem à transmissão de traços fisionômicos, qualidades morais, intelectuais, psicológicas, etc., pelo sangue (conceito fundamental para entender raças e certas essências)” (GUIMARÃES, 2003, p. 15) e etnia como discursos sobre origem que remetem a lugares geográficos. Nessa concepção, compõem o conceito de raça elementos relativos ao fenótipo das pessoas e outros elementos transmitidos hereditariamente. Já o discurso referente a uma origem comum africana seria relativo à etnia negra.

Optei por transcrever os trechos das entrevistas utilizados nesta pesquisa por duas razões. Acredito que viabilizar o acesso aos dados permite a comparação com outros estudos semelhantes e permite também a reinterpretação dos dados pelo leitor. As respostas dos entrevistados para cada pergunta será apresentada pela ordem cronológica em que as entrevistas foram realizadas. Na concepção de Cassimiro, sobressai o reconhecimento, o sentimento próprio de pertencimento:

Cassimiro: Olha, é a compreensão de que, eu acho que, o primeiro aspecto é reconhecer a diversidade da composição étnica da humanidade, eu não diria nem só do país, é de reconhecer que não existe uma... uma etnia ou uma raça única exclusiva.

Entrevistadora: Certo.

Cassimiro: E que existem, portanto, nesse sentido múltiplas possibilidades, múltiplos é... grupos, e nesse caso especificamente do Brasil aquelas cinco categorias que foram agrupadas pelo IBGE e constantes do nosso Estatuto da Igualdade Racial. Então, eu penso que o reconhecimento racial da condição de negro por exemplo é uma... um reconhecimento que ultrapassa a dimensão por exemplo da caracterização da cor da pele entre pardo ou preto como agrupa o IBGE. Eu diria que o que há de diferente nisso é que eu posso ter preto sem consciência negra, posso ter pardo com consciência negra e vice-versa e as duas coisas somadas. Então nesse sentido eu acho que a identidade, identidade racial, tentando resumir, **seria a pessoa reconhecer-se pertencente a um determinado segmento étnico-racial da sociedade** (grifo nosso).

A percepção de Nadir se inicia a partir do pertencimento, acrescido de leitura social sobre esse pertencimento:

Nadir: É uma, é, é o seu pertencimento na verdade né, você se sentir pertencente a uma **cla..., uma classe, assim, uma raça**, uma dada raça, uma dada etnia né, que extrapola a questão de raça biológica né, é nesse quesito principalmente de ação afirmativa, mas uma questão social né, a questão biológica fica um pouco para trás, **mas é uma, uma interpretação, uma leitura social que, que é feita né.**

Entrevistadora: No caso, sobre raça? Na sua percepção, nesse conceito que você falou, que foge do biológico...

Nadir: Isso

Entrevistadora: ... um conceito social de raça?

Nadir: É isso

Entrevistadora: Entendi.

Nadir: Bem isso, bem isso (grifo nosso).

A fala de Omar é especialmente focada na leitura social e não menciona elementos relativos à etnia, mas à raça:

Entrevistado3: É, antes eu pensava que era como você se sentia assim, perante a **sociedade. E hoje eu já vejo que é como a sociedade te enxerga.** É, porque é uma pessoa que é branca, se declara branca, ela pode se sentir negra, ela pode sentir o que ela quiser, mas a sociedade não enxerga ela, então ela não vai sofrer as consequências disso, as consequências de discriminação, de preconceito, de diversas formas.

Entrevistadora: **Então você acha que a leitura social que é feita do indivíduo, ela é um componente muito importante na questão da identidade?**

Omar: **Sim** (grifo nosso).

Petrina centra de forma significativa a identidade étnico-racial na autopercepção e revela um olhar atento sobre etnia, abrangendo itens como a origem e a cultura. Mas explicita também que, especialmente no tocante às cotas, compreende a necessidade de fazer prevalecer um conceito de raça, construído a partir do fenótipo:

Entrevistado4: Nossa, que pergunta difícil. É, **eu entendo que é um pertencimento né, de como a pessoa pertence, com as questões culturais, com as questões sociais, com a própria forma dela entender a origem dela, a raça dela, é...** Eu, eu vou ter dificuldade de dizer assim com mais profundidade.

Entrevistadora: Então, mas aí você vê a identidade como algo bem pessoal?

Petrina: Sim.

Entrevistadora: Não necessariamente coincidente com a percepção de raça que...

Petrina: Sim.

Entrevistadora: ... que o grupo, a comissão, pode ter por essa pessoa?

Petrina: Sim. Inclusive eu tinha até, antes de entrar na universi..., na UFOP mesmo, eu já tinha acompanhado alguns, algumas discussões sobre isso, muito pouco assim, de como, como que começou o movimento das comissões né. E aí eu lembro de um concurso de um IF que trazia muitas é, características muito marcantes, por exemplo nariz...

Entrevistadora: Uma tabela?

Petrina: Uma tabela, é. Por exemplo, nariz achatado, nariz não sei que, grau... e umas coisas bem, e eu lembro que eu fiquei horrorizada: gente, mas isso é uma questão muito de identidade, de como a pessoa se reconhece, é, às vezes muito vinculada ao meio social dela né. **E aí eu até, pela necessidade né, de fazer essas conversas, esses encontros né de, conferência assim é, eu comecei a entender que infelizmente precisa ter esses, essas orientações básicas, que não basta só como a pessoa se identifica né** (grifo nosso).

A fala de Leila equilibra o pertencimento próprio e a leitura social alheia a partir da vivência da discriminação racial:

Leila: **É você se olhar, se perceber, e você vivenciar. Porque é muito fácil eu olhar no espelho e falar que eu sou negra. Mas se eu tenho essa vivência, eu sofri o preconceito, eu passo pela realidade que uma pessoa negra passa?** Né, porque eu percebo assim que ah, eu posso me autodeclarar, mas não é simplesmente isso, eu acho que a cota né, que a gente, que, que é falado, **não é simplesmente para quem se autodeclara ou para quem se vê negro, é para quem vive, tem a vivência que o negro tem.**

Entrevistadora: Entendi.

Leila: E que não é, que não é difícil de você perceber.

Entrevistadora: **Então raça, para você, tem a ver com o pertencimento próprio, mas também uma leitura social alheia?**

Leila: **Isso, com certeza** (grifo nosso).

O que se observa nas falas dos entrevistados é que a avaliação feita sobre a autodeclaração é essencialmente racial e não étnica. No conteúdo das falas dos entrevistados todos se referem a elementos constitutivos do conceito de raça, são todos voltados para a percepção, própria ou alheia, de como o sujeito se constitui corporalmente, de como vê sua própria aparência ou de como a sociedade a lê. Assim, minha interpretação é que para fins de heteroidentificação racial em contexto de políticas públicas, notadamente de cotas raciais no concurso docente da UFOP, o conceito que se sobressai é o de raça, não o de etnia. O que está em discussão, neste momento, é a identidade racial, e não a identificação étnica. A palavra “África” ou o radical “africa-” não aparecem na fala de nenhum dos entrevistados. De modo ser possível que um avaliado até mesmo comprove ter ascendentes africanos, negros, mas mesmo assim pode ter sua autodeclaração racial negra indeferida pela comissão, por não

possuir elementos desse pertencimento em sua aparência, como bem ilustra esse trecho de uma das entrevistas:

Entrevistadora: Então você consegue conceber, por exemplo, um pardo não cotista?

Cassimiro: Sim, consigo tranquilamente achar que tem, que tem pardo que ainda que se considere, que tenha consciência negra, ele não é o sujeito para o qual essa política se destina porque o... Insisto que a política de ação afirmativa ela busca corrigir algum prejuízo histórico decorrente de algum tipo de discriminação, e no caso das cotas raciais da política de ação afirmativa como modalidade de cota racial, ela busca entre aspas, muita aspas, compensar prejuízos decorrentes da discriminação racial e o... esse pardo de pele clara que socialmente não é lido como tal, não seria um sujeito destinatário dessa política pública.

Presumo que esse pardo não cotista a que se refere o entrevistado poderia ser um sujeito que tem consciência de suas origens étnicas africanas, mas não possui traços fenotípicos desse pertencimento, por isso é lido socialmente como branco.

Dois elementos da identidade racial se destacam nas falas dos entrevistados, a identidade reivindicada pelo candidato e aquela percebida pela comissão. Existe mais de uma concepção sobre identidade. Como destacam Munanga (2003) e Gomes (2002), identidade se constrói no convívio e a partir da diferença entre os grupos “nós” e “eles”. Desse modo, existe a identidade pessoal, que é a autodefinição, a identidade autoatribuída e existe também a identidade socialmente atribuída, a definição pelos outros, a heteroatribuída. Estas duas identidades podem ter níveis variados de intercessão, cambiando conforme os sujeitos, o tempo, o espaço. Mas podem ser absolutamente conflitantes, sem que uma seja verdadeira e outra falsa. Podem coexistir em contradição. No caso das cotas raciais, percebo que a autodeclaração racial é validada quando a identidade autoatribuída coincide com a identidade heteroatribuída pela comissão para determinado candidato. Já quando não há um nível de intercessão suficiente entre essas duas percepções, a autodeclaração é invalidada. Isso não implica numa negativa, por parte da comissão, da definição de si daquele sujeito, mas informa que aquela comissão o percebe de outra forma.

Para compreender essa preponderância da convicção da comissão sobre a utilização do critério racial, os membros foram questionados sobre se consideram adequada a orientação de realizar a análise a partir do critério fenotípico, e que justificassem essa resposta:

Cassimiro: Considero.

Entrevistadora: Por quê?

Cassimiro: **Sem dúvida considero.** Inclusive acho que, fazendo uma conexão com a... com a resposta da pergunta anterior, pode haver inclusive por parte de algumas comissões e de algumas pessoas não é... tão atuantes nessa temática ou que tenham aprofundado reflexões sobre isso, acreditar por exemplo que o... determinado pardo ou determinado preto, que

compõem a categoria de negro, sem consciência negra, por exemplo, não seria sujeito dessas políticas dessa política pública, o que no meu entendimento seria um equívoco.

Entrevistadora: Certo.

Cassimiro: Porque, aí eu toco na questão central da sua pergunta, que é porque que eu considero características, as características fenotípicas, como o critério adequado para o procedimento de heteroidentificação. **Porque na sociedade brasileira o que justifica uma política de ação afirmativa com recorte racial é o preconceito racial que algum segmento da sociedade brasileira é vítima, e nesse caso o segmento social da sociedade brasileira, segmento racial que é vítima do preconceito racial é o segmento social negro, dentre esses negros, o negro com características fenotípicas mais explicitadas.**

Nadir: **Eu acredito que sim, na minha opinião sim, ela atende bem**, porque são aquelas, são aquelas divisões já dadas pelo IBGE né, e já previstas também pelo estatuto racial, então legalmente tá tudo muito certo também, e outras variações que acontecem é a questão do histórico, histórico social e familiar né, que eu não sei se o docente considera....

Entrevistadora: Não, no caso do concurso, é só o fenótipo.

Nadir: É, não é?

Entrevistadora: Só o fenótipo.

Nadir: Pois é. Nem o histórico social não né?

Entrevistadora: Não.

Nadir: É, então eu, é, porque também, essa questão do histórico familiar e social é mais polêmico mesmo, mas eu ainda assim, eu discordo, **eu acredito que só pelo fenótipo já é suficiente né**. Tem algumas pessoas que estão utilizando esses critérios, mas eu acho que, na minha opinião pessoal, é só o fenótipo já, já, já atende.

Entrevistadora: E por que que você acha que o fenótipo é que traz essa questão do pertencimento ou não no caso das cotas?

Nadir: **Porque essa leitura social mesmo né, de que você é preterido por causa de um pertencimento e preferido também por causa também desse pertencimento né, e a gente sabe que o racismo é real né, e é velado às vezes, mas ele tá muito, muito instigado aí na sociedade né, então essa leitura de como você é visto tem muito a ver com discriminação ainda né, então é a sua imagem mesmo, é o fenótipo mesmo que define....**

Entrevistadora: Entendi...

Nadir: Como você vai ser enquadrado.

Entrevistadora: Então você acha que a discriminação racial, aqui no nosso contexto, no Brasil, opera especialmente a partir do fenótipo?

Nadir: Exatamente, apesar de existir outras definições, de questão social né, não eliminando essas questões.

Entrevistadora: Entendi.

Nadir: Mas eu acredito que ainda tá tudo muito ligado a questão racial, a origem disso tudo principalmente né, a pobreza ela tem cor né, e ela é negra né, então a origem dessa questão social advém um pouco também, muito até, da questão racial.

Omar: **Sim, porque é como a sociedade vai enxergar né, é o que ela vai sofrer na sociedade, o que a pessoa vai sofrer no dia a dia**, seja aqui na instituição, seja num supermercado, seja num táxi, seja em qualquer ambiente.

Petrina: É... nossa, que pergunta (difícil?)... **Se eu fosse é, pensar só, no plano ideal, eu acho que só o fenótipo é pouco**. É... porque tem uma questão mesmo, que eu entendo, né, assim, da, da socie..., do meio onde a pessoa foi criada, daqueles valores né, da cultura que ela vai sendo incorporada. **No entanto é, a gente sabe que no Brasil né, na sociedade como um todo, o fenótipo conta muito mais do que esses outros elementos.**

Entrevistadora: **Você fala para a prática do preconceito, da discriminação?**

Petrina: **Para a prática do preconceito**. Então é, e aí eu acho que tem até um movimento na sociedade, de valorização, de artefatos culturais da cultura negra, que aí a gente também fica meio, é meio difícil de a gente dizer se a pessoa realmente, numa comissão como essa né, se ela realmente tem a identidade negra né, de se identificar como uma pessoa negra, ou se é um gosto pelo uso. Aí tem vários debates nesse sentido. Então assim, se a gente só pensar num mundo ideal, eu acho que seria interessante a gente avaliar outras questões né, como a questão social, com o envolvimento dela com a comunidade, mas pra forma como

tá sendo, é, infringida essa lei né, eu acho que..., a normativa tentou dar um direcionamento mesmo.

Leila: **Eu considero.**

Entrevistadora: Sim? Por quê?

Leila: **Porque o racismo, ele vem pelo fenótipo.**

Entrevistadora: Entendi.

Leila: **Ele não vem por outra coisa, ele não vem é, pelo fato de você ser filho de fulano ou de beltrano. Ele vem pelo seu fenótipo, as pessoas olham para você e elas vão te fazer passar por uma situação constrangedora. Você vai passar pelo racismo é pelo seu fenótipo** (grifo nosso).

Cassimiro, Nadir, Omar e Leila revelam que estão bastante convencidos de que o critério fenotípico é suficiente para a deliberação da comissão. Petrina acredita que seu uso exclusivo não é o ideal, por ser passível de conflitar com a identidade racial autoatribuída pelo candidato. Mas todos concordam com a necessidade de sua utilização em razão da forma pela qual a discriminação racial ocorre no Brasil, o que Nogueira (2006) denominou preconceito de marca. Em minha percepção, existe uma tentativa de construção de um discurso (FOUCAULT, 2004) hegemônico no campo de pesquisa, considerando a amostra estudada e o grupo que tive oportunidade de entrevistar e observar. Tendo ciência de que esses membros de comissão com quem tive um contato mais próximo fazem parte de um grupo maior, mas não tão grande, que vêm trabalhando junto nessas atividades com alguma frequência, e considerando a comissão para ingresso de alunos e servidores, participando juntos de ações de capacitação, é possível conjecturar que se vem construindo coletivamente um *modus operandi* com um certo grau de homogeneidade. Mesmo assim, existem também discordâncias e posições diversas entre os membros desse grupo e, em maior grau, quando considerado o universo das discussões sobre heteroidentificação racial.

Os estudos de Oracy Nogueira sobre a discriminação racial no Brasil, patrocinados pela Unesco nos anos de 1950, concluíram pela existência do preconceito racial do país, mas a partir de um modelo diverso daquele que motivou o nazismo na Europa (1930-1940), o *apartheid* na África do Sul (anos 1940 a 1990) e a segregação racial nos Estados Unidos (séculos XVIII e XIX). Não se trata da implementação de regimes raciais diferenciados, fundamentados necessariamente na legislação, mas na cultura social. Os sujeitos discriminados não são definidos a partir de sua ancestralidade, mas dos elementos reveladores dessa ancestralidade em sua aparência, por isso o preconceito é denominado de marca. Essa discriminação é diretamente proporcional à quantidade das marcas carregadas pelos sujeitos discriminados: textura de cabelo, cor da pele, formatos de narizes, lábios.

A percepção dos entrevistados nessa pesquisa referenda hoje as conclusões dos estudos de Nogueira (2006) nos anos de 1950 no Brasil. Para esse pequeno grupo de entrevistados, composto por homens e mulheres, brancos, pretos e pardo, o preconceito racial no Brasil permanece existindo e sendo condicionado pelo fenótipo. Por meio da compreensão desse fenômeno, o mecanismo de verificação a partir do fenótipo parece bem fundamentado: a discriminação racial ocorre a partir do fenótipo, institui-se cotas raciais para reparar a discriminação racial, logo, as cotas raciais devem ser concedidas a partir do fenótipo. Isso garante a reparação para quem é de fato prejudicado. Dessa forma, apenas os socialmente discriminados pelo pertencimento negro podem figurar como destinatários das cotas para negros. Em minha percepção, essa elaboração dos entrevistados constitui uma busca pela construção de um saber e de seu regime de verdade (FOUCAULT, 2004; 2005) sobre como realizar um procedimento de heteroidentificação racial.

Os membros da comissão foram indagados também sobre se realizaram ou não sua aferição unicamente a partir do fenótipo:

Cassimiro: Exclusivamente a questão fenotípica. Pelas razões que apresentei anteriormente, o preconceito racial na sociedade brasileira é de marca, então a ancestralidade vai ser rechaçada no meu procedimento de heteroidentificação exatamente por isso. Inclusive, tenho defendido que por mais fria que seja a entrevista de heteroidentificação, quanto mais objetiva, mais eficiente ela será, menos eivada de subjetividade, de fatores que possam promover a injustiça e não a justiça que é o que se persegue numa política de ação afirmativa.

Entrevistadora: Entendi. E você realiza a sua avaliação, quando você tá em atuação na comissão, considerando apenas o fenótipo do avaliado ou outros fatores influenciam essa decisão, por exemplo, cultura, ancestralidade?

Nadir: Não, eu tento me isentar o máximo possível, principalmente quando eu acho que pode acontecer, quando você já conhece a pessoa, você evitar de participar desse tipo de banca, não sei se, se há essa conferência ou não, assim quando você tem uma proximidade que possa interferir na sua, no seu posicionamento, eu acho que pode ser evitado. Porque é basicamente no fenótipo ali, mesmo porque é o que diz a legislação né, é no fenótipo que você tem que se basear.

Omar: Eu me esforço ao máximo para analisar apenas o fenótipo.

Entrevistadora: Entendi.

Omar: Se eu sou influenciado por outra coisa é fora do meu controle.

Entrevistadora: Tá.

Omar: Que eu nem percebo.

Entrevistadora: Certo. E você realiza a sua avaliação considerando apenas o fenótipo do avaliado ou outros fatores influenciam nessa decisão, por exemplo, cultura, ancestralidade?

Petrina: Mais, muito mais pelo fenótipo.

Entrevistadora: Fenótipo? E quais outros fatores que podem influenciar a sua percepção, o que que você percebe?

Petrina: Nossa... É, eu acho que tem é... uma questão de, o meu, o meu olhar sobre a pessoa negra é, no sentido assim, ela, na minha concepção, na minha concepção, na minha vivência, ela, eu... eu identificaria essa pessoa como uma pessoa negra, como uma pessoa que poderia sofrer preconceito é... Que aí isso, isso acaba sendo muito pessoal né. É... acho

que tem a questão social, econômica também, que eu acho que, quando ela é perceptível né, isso querendo ou não pode influenciar. Eu acho que é mais... Tem uma questão de gênero também, que eu não sei te dizer ao certo assim, com tanto é , mas isso a gente acaba trazendo né, nos nossos, nas nossas ideias assim, da mulher, do homem né. O homem negro acaba sendo muito mais vulnerável, mas a mulher negra também acaba sendo muito mais explorada em algumas áreas da sociedade. Não sei se eu consegui te dizer.
[...].

Entrevistadora: Entendi. E você realiza a sua avaliação considerando apenas o fenótipo do avaliado outros fatores influenciam nessa decisão por exemplo cultura, ancestralidade?

Leila: Não, não, fenótipo.

Cassimiro, Nadir, Omar e Leila, que se declararam convencidos da suficiência do critério fenotípico, também afirmaram com segurança que conseguem realizar sua avaliação apenas a partir desse critério, com a ressalva de Omar em relação a fatores inconscientes. Novamente Petrina, que acredita que no plano ideal esse critério deveria ser mitigado por outros fatores, revela que procura operar de modo consciente a partir da aparência do avaliado, mas que outros fatores podem influenciar essa percepção, como elementos sociais, econômicos e de gênero. A entrevistada relata que não sabe precisar quais são exatamente esses elementos e como interagem na percepção racial que possui.

A fala de Petrina não permite essa interpretação, mas é possível indagar-se aqui sobre os estereótipos relacionados à cor/raça negra e sobre como podem afetar a heteroidentificação racial. Existem representações sociais sobre o homem negro, sobre a mulher negra, sobre a classe socioeconômica a que devem pertencer as pessoas negras. É necessário que os membros da comissão estejam alertas para que não defiram declarações por compatibilidade com essa representação ou a indefiram por falta dessa compatibilidade, isto é, que não tomem fenótipo por estereótipo.

Em resumo, todos os entrevistados afirmam que operam a partir do fenótipo, ainda que haja alguma variação sobre o grau de convencimento a respeito do quanto isso é o ideal ou o quanto conseguem ater-se a ele. Por esse motivo, questionei os entrevistados sobre quais caracteres compõem, na sua percepção, um fenótipo negro. A pergunta foi feita a Petrina e a Leila durante a entrevista. Como foi uma pergunta acrescida ao questionário quando os entrevistados Cassimiro, Nadir e Omar já tinham sido inquiridos, a pergunta foi encaminhada a estes últimos por e-mail, os quais responderam por escrito:

Cassimiro: No que se refere a validação/invalidação da autodeclaração prestada por candidato em processo seletivo, procuro analisar o conjunto das características fenotípicas do indivíduo, e se elas, isoladamente ou no conjunto, levariam esse mesmo indivíduo ser alvo de preconceito racial na sociedade brasileira. Isso porque o que justifica a concessão do benefício decorrente dessa política de ação afirmativa e a necessidade de compensar os efeitos do preconceito racial. Lembrando que no Brasil, esse preconceito é de marca.

Nadir: Ao participar de uma avaliação de heteroidentificação racial procuro me basear em um conjunto de fatores fenotípicos do candidato e não somente em um fator isolado, sejam estes, os chamados traços negróides (formato do nariz, espessura dos lábios, formato da testa, tonalidade da pele, tipo/textura do cabelo), tentando compreender se algumas dessas características sofreram influência do meio externo (pele bronzeada por exposição ao sol/artificialmente, cabelos que passaram por processos químicos). Em se tratando de candidatas cuja tonalidade da pele seja mais escura ou seja mais retinta podemos classificá-lo como preto.

Omar: Analiso os candidatos analisando principalmente cor de pele, nariz, cabelo, lábios e olhos.

Petrina: É, começar pelo cabelo né, um cabelo mais crespo, um cabelo bem cacheado, diferente de um cacheado de uma pessoa branca né, um cacheado mais encorpado digamos assim. É... O rosto, o nariz, até o próprio formato do olho, da testa, a boca. Aí vem a tom, o tom da pele né, mais, mais escura. É... Ou muitas vezes, né, é, a pessoa negra mas com a pele muito mais clara, mas você vê os traços negróides ali, bem presentes né, no nariz, na boca, no cabelo,

Entrevistadora: A cor da pele sozinha já, se for uma cor de pele escura, já é uma resposta?

Petrina: Já, mas é, mas aí quando a pessoa tem uma pele mais clara, e aí é, aí os outros traços são fundamentais pra...

Entrevistadora: Aí você vai mais em formato de nariz, lábios, textura de cabelo?

Petrina: Sim, formato do rosto.

Leila: É, a cor da pele, é o cabelo né, um cabelo crespo, ou não, e os traços.

Entrevistadora: Traços faciais, você fala traços faciais, formato de nariz, lábios?

Leila: É, mais do nariz.

Observei que não existe uma tabela ou um ranking, uma fórmula que entregue uma resposta absoluta sobre a avaliação que a comissão realiza. Cada um dos membros forma sua própria percepção a partir de um conjunto de elementos fenotípicos do candidato, que pode estar presente de forma isolada (por exemplo, cor da pele) ou de forma combinada. O primeiro entrevistado, privilegiando a noção de conjunto, não menciona os caracteres específicos que busca analisar.

Os elementos cor da pele, textura do cabelo e formato do nariz foram os mais citados pelos entrevistados. Isso leva a crer que, pelo menos para esse grupo, esses são os três caracteres fenotípicos mais expressivos para configurar um pertencimento racial negro: pele escura, cabelos crespos e nariz mais largo. Espessura de lábios e formato de testa são mencionados por dois dos entrevistados; formato/cor dos olhos e formato do rosto foram mencionados cada um deles por um dos entrevistados, mas esses últimos caracteres sem descrição específica.

Por fim, visando o terceiro objetivo específico da pesquisa (identificar limites e as possibilidades da atuação das comissões enquanto ferramenta de implementação da política de cotas em concursos para professores na UFOP), foi direcionado aos entrevistados o terceiro bloco de perguntas, procurando descobrir o que os entrevistados consideram limites e desafios na atuação da comissão:

Cassimiro: É uma tarefa que os limites são, passam pela questão de **dar conta de lidar com essa questão do critério, do critério fenotípico**. Eu acho que essa é a questão, e aí a possibilidade de superação é não ter uma capacitação inicial para atuação como algo que está, fiz uma jornada uma capacitação de 12 horas por exemplo, estou pleno, pronto, pronto para essa tarefa. Porque é desafiante, cada comissão, cada experiência apresenta desafios diferentes e acho que o grande, o principal desafio que as condições tem que ter é... conscientizar-se de que no horizonte do seu trabalho tem que ter uma expectativa de justiça, para incluir ou para excluir, isso é difícil demais...

Entrevistadora: Então quem entra nessa tarefa assume esse risco de um desconforto...

Cassimiro: Sim.

Nadir: Eu acho que ainda tem um caminho longo a percorrer, ainda né. De **capacitar melhor esses membros** inclusive né, que tem assim, ainda tem pessoas assim, não porque, não assim por má fé né, não assim, é porque estão iniciando agora né, então, é... e manter esses membros atualizados nessas leituras talvez, também, **oferecer mais capacitações** né, porque é um trabalho desgastante, eu, pelo menos eu acho assim. É muito sério, também, de muita responsabilidade, então você manter essas pessoas nessas comissões, não são remuneradas nem nada, nem conta hora nem nada, principalmente né, de comissão de, de docente. Então você manter, fora a boa vontade, fora a vontade de participar, aí é complicado né, então você tem que investir em capacitação e em, em difundir mais a ideia de participar, então esse é um desafio né.

Entrevistadora: Você fala tanto manter essa equipe capacitada né, por dentro da discussão por dentro da discussão mesmo...

Nadir: Isso.

Entrevistadora: ... quanto motivada?

Nadir: Isso, **motivada**, novos membros uai, porque as pessoas vão se aposentando, né, vão trocando, então, não é tão fácil assim conseguir pessoas para participar não é?

Omar: É, o maior limite para mim é a **barreira judicial**. Porque aí a justiça, no meu ponto de vista, no Brasil, ainda não é para todos, igual para todos.

Entrevistadora: Então você vê a desconstrução desse trabalho da comissão por uma decisão judicial de um candidato que foi considerado não negro pela comissão, é frustrante para quem tá fazendo esse trabalho?

Omar: Sim. Se fosse uma decisão com base em consulta a outras comissões, por exemplo, algo assim, ou consulta a própria comissão que avaliou, eu até entenderia. Mas não, é uma decisão puramente jurídica assim.

Entrevistadora: Quando chega uma decisão assim, que desconsidera a comissão por falta de previsão no edital, por falta de previsão legal, aí isso é...

Omar: É.

Entrevistadora: Frustra?

Omar: Eu acho, demais, demais. E eu nem coloco como erro de elaboração do edital não, porque às vezes passa, tudo bem, mas assim, é justiça social sabe, não precisava tá no edital para acontecer essas coisas.

Petrina: É, é. Da nossa **formação** é... Aí isso é geral né, graduação e concurso, é, eu acho que principalmente na graduação assim, como é um número maior, eu acho que tem pessoas é, eu me coloco nessa também, que a gente precisava estudar um pouco mais, entender um pouco mais, ouvir um pouco mais o movimento negro assim, as pessoas negras. É, porque aí, porque tem umas coisas que, umas falas bem difíceis assim, sabe, que

eu acho que não, não cabem. Não para a pessoa que tá ali, mas é, umas coisas que a gente sabe que já não: é, a cota é para quem? É pro filho ou pro..., pro candidato, ou pro pai? Sabe, coisas assim, muito básicas, que aí eu acho que, por isso que eu acho que **a capacitação ela tem que ser constante** né. É, na graduação, tem pessoas brancas que entraram, e... brancas que eu sei, que são do cabelo liso.

Entrevistadora: E você fala isso antes de ter o procedimento de verificação?

Petrina: Não, depois, ainda nas...

Entrevistadora: Passando por comissão?

Petrina: Passando por comissão.

Entrevistadora: Ainda tem, no seu olhar...

Petrina: Sim.

Entrevistadora: Necessidade de refinar esse filtro?

Petrina: Sim, muito mais. Muito mais. (...)

Leila: (...) É, eu acho que o maior desafio para comissão **é o pardo sabe, ter a percepção assim do pardo**, porque aquele pardo que tá ali no limite sabe, que, que geralmente a comissão ela meio que se divide. Então não sei como que poderia ser.

Entrevistadora: Você acha que traçar as fronteiras entre pardo/ branco e pardo /preto é um desafio grande na prática?

Leila: É um desafio, é um desafio, é a minha percepção, é isso, para não ser injusto sabe.

Entrevistadora: Você acha que se a pergunta, se fosse diferente, se a pergunta fosse só assim: quem se considera negro? Ou: “você avalia essa pessoa como negra?”, você acha que faria diferença se a gente trabalhasse com essa outra nomenclatura?

Leila: Eu acho que sim.

Entrevistadora: Sim?

Leila: Sim, porque o pardo ele tem essa questão, geralmente é aquele pardo que tá no limiar, que te deixa na dúvida, ele sempre fala isso: "Eu não sou negro, eu sou pardo", sabe? Então assim, se mudasse a nomenclatura acho que...

Entrevistadora: Você acha que a questão ficaria mais clara?

Leila: Ficaria mais clara para todo mundo, tanto para o próprio candidato, como...

Entrevistadora: Quanto para a comissão?

Leila: ... quanto para a comissão (grifo nosso).

A necessidade de capacitação é o elemento mais citado pelos entrevistados. Eles destacam que é preciso oferecer capacitação continuada aos membros da comissão, para que mais pessoas possam atuar, ou seja, ficou evidenciada a necessidade de ampliar o quadro dos habilitados a compor a comissão e também de aprofundar o nível de capacitação dos habilitados. Segundo a Coordenadoria de Gestão de Pessoas da UFOP, apenas 32 servidores concluíram a oficina oferecida pelo órgão, uma pequena fração do quadro da instituição. Outras iniciativas de capacitação em curso também precisam ser pensadas e implantadas, cursos de reciclagem, oficinas, práticas, palestras e seminários sobre igualdade racial e enfrentamento ao racismo. Petrina sugere, por exemplo, que os membros acompanhem uma comissão experiente antes de entrar em exercício, como uma parte de sua capacitação. Essas estratégias de aprimoramento viabilizaram a capitalização de um conhecimento que existe e circula pela Universidade em um saber (FOUCAULT, 2004; 2005), elementos transformados do sujeito, que o tornam membro de comissão de heteroidentificação racial.

Na fala de Petrina emerge também a lacuna na formação dos cidadãos brasileiros, de uma forma geral, para a temática das relações raciais. É comum que o tema, mesmo nos dias

atuais, seja pouco abordado na educação básica e mesmo durante a graduação. A Lei nº 10.639 que torna obrigatório o ensino de história e cultura indígena e africana para a educação básica entrou em vigor apenas em 2003. As gerações anteriores, que são as que compõem hoje o grupo de servidores da UFOP, não tiveram essa obrigatoriedade no currículo na educação infantil e nos níveis fundamental e médio. Alguns podem ter tido maior oportunidade de contato com a temática durante a graduação ou por outras experiências profissionais, mas não é o que mais se observa no relato desses entrevistados, quando mencionam os contatos anteriores com o assunto relações raciais. Mesmo com a edição da Lei nº 10.639, a avaliação de Nilma Gomes e Rodrigo de Jesus, após 10 anos da norma, mostraram que sua implementação tem se dado de forma irregular e complexa, muitas vezes atrelada a iniciativas pessoais e com baixo grau de institucionalização pelas escolas (GOMES; JESUS, 2013).

Outro desafio que aparece nas falas do grupo foi sobre a motivação para permanecer atuando. Apesar de declararem que o trabalho é gratificante em comissões para concurso, os servidores são chamados a atuar em horário de trabalho, sem remuneração específica, mantendo o mesmo volume de trabalho de rotina a ser realizado dentro da jornada obrigatória. Dessa forma, atuar na comissão é um trabalho “extra” que esses servidores assumem sem qualquer compensação por isso. Esses relatos sinalizam que a instituição precisa repensar a forma pela qual reconhece esse trabalho, se deseja manter esses colaboradores. O trabalho de heteroidentificação racial para fins de matrícula na graduação vem sendo tratado pela UFOP de forma um pouco diversa, sendo realizado preferencialmente aos fins de semana. Quando realizado fora do horário de trabalho do servidor, as horas trabalhadas na comissão podem ser usadas como compensação de horas não trabalhadas no setor de lotação do servidor, de acordo com anuência da chefia imediata.⁸⁴

Omar considera extremamente frustrante quando uma decisão judicial reverte o parecer, não por discordância da análise, mas por falta de previsão de heteroidentificação no edital. Inferi que esse relato se refere a cotas para graduação, uma vez que não existe registro de contestação judicial sobre verificação racial em cotas de concursos públicos da UFOP. Hoje, todos os editais de ingresso na instituição, nas três modalidades de cotas raciais, já trazem a previsão da verificação da autodeclaração racial. Mas até o presente emergem

84

http://www.prograd.ufop.br/arqdown/Chamada_p%C3%BAblica_matr%C3%ADculas_de_calouros_da_gradua%C3%A7%C3%A3o_Ufop_2019_2.pdf. Acesso em 12 dez. 2019.

denúncias relativas ao tempo em que não havia a heteroatribuição obrigatória antes da matrícula e da nomeação.

A fala de Leila realça um ponto mencionado em todas as entrevistas, com maior ou menor grau de explicitação, que é a dificuldade em trabalhar com a categoria pardo. Leila relata que muitas vezes o candidato fala “eu não sou negro, eu sou pardo”, caindo numa evidente contradição conceitual de acordo a Lei de Cotas no Serviço Público e de acordo com o critério de classificação do IBGE. Se as cotas são para negros, quem afirma que não é negro não é destinatário das cotas. Mas ele afirma que é pardo, uma das categorias que compõe o grupo “negros”. Isso traz a dúvida sobre o quanto o conceito de pardo é enraizado na sociedade brasileira, se ele de fato corresponde a uma categoria da realidade do cotidiano das relações raciais no Brasil. Daí vem a especulação, pela entrevistadora e pela entrevistada, sobre a necessidade e acerto de trabalhar com essa categoria. Surge, então, a questão: e se fosse apenas “você se declara negro?” Possivelmente candidatos e membros da comissão teriam mais clareza sobre a questão. Como informa Leila, existe para os membros da comissão uma dificuldade em fixar os limites entre as categorias branco e pardo. Parece que essa questão fica mais fácil de responder quando se trata de estabelecer uma fronteira entre branco e negro. Essas inferências encontram respaldo na discussão realizada no segundo capítulo sobre as categorias de pertencimento racial.

Os entrevistados foram unânimes em apontar o vídeo como um recurso extremamente limitado para realizar a heteroidentificação racial. Seja para recurso, seja para confirmação da análise que acabaram de realizar presencialmente. As comissões para ingresso de alunos trabalhavam com recurso por vídeo, produzido e enviado pelo candidato que recorre, mas decidiram rever essa prática, considerando o relato dos membros das comissões de recurso⁸⁵. Em concursos públicos, o julgamento do recurso deve ser feito a partir do vídeo gravado no dia da verificação. Mas mesmo para a revisão de uma heteroidentificação presencial houve relato por parte dos entrevistados da dubiedade desse recurso. Considerando a experiência das comissões de graduação e mesmo das comissões de concurso, sugiro que a utilização do vídeo

⁸⁵ O processo seletivo para ingresso na graduação na UFOP determinava, até 2019/1, que o recurso da decisão desfavorável em heteroidentificação racial seria por vídeo enviado pelo candidato, conforme item 3.1 da Portaria Prograd nº 07/2019 (https://www.vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2019-1/Portaria_Prograd_07_2019_Inst_Comissoes_Verificacao_Reservas_2019_1_RETIFICADA.pdf). Já para a seleção relativa ao período de 2019/2 o recurso por vídeo foi abolido, passando a vigorar o recurso presencial, na instituição, nos termos do art. 5º da Portaria Prograd nº 41/2019 (https://www.vestibular.ufop.br/arqdown/CPS/SiSU_2019_2/Portaria_41_Prograd_Instituicao_Comissoes_Matriculas_Ingressantes_2019_2.pdf).

em comissões de heteroidentificação, para fins de recurso, como orienta a PN 04/2018, precisa ser revista.

Quando questionados sobre as conquistas e benefícios das comissões, os membros responderam:

Cassimiro: Eu vou tocar num aspecto que é indireto. Quero começar do aspecto indireto, eu acho que é melhor. No caso da UFOP, a UFOP tem vivenciado uma experiência de, de atuação nessa, nessas comissões muito distintas, principalmente de outras instituições, nós aqui ao, estamos recrutando em tese qualquer pessoa para atuar que são, e essas pessoas são depois submetidas a algum tipo de qualificação. Então nesse sentido eu acho que a gente tá inclusive **ampliando um debate sobre as relações étnico-raciais** na instituição, algo, algo que tem uma conexão direta com outra política de ação afirmativa que é fundamental, que é a questão de educar para as relações étnico-raciais. Nós temos conquistado, conquistado para esse debate aliados que aparentemente a... a causa não era uma causa deles, e isso eu acho que é uma singularidade da UFOP, e que na lá na frente nós podemos avaliar com mais, com mais é, elementos, se isso foi interessante, mas em... vivendo isso, que é algo tudo muito novo, sinto que essa peculiaridade da UFOP é uma peculiaridade interessante.

Entrevistadora: Entendi.

Cassimiro: Interessante. Eu sinto que é, pode, talvez até porque, esteja legislando em causa própria, por estar muito implicado, mas acredito que não, estou buscando um pouco de isenção nesse sentido, mas acho que essa experiência da UFOP, de recrutar, não de uma forma direcionada, aqueles ou aquelas que já tenham uma história, uma trajetória, mas acreditar que as pessoas convencidas da finalidade da política pública podem sim serem guardiãs da efetiva implementação dessa mesma política, eu acho que essa é talvez uma singularidade legal da UFOP. Talvez, pode ser que lá na frente chegamos à conclusão de que tava tudo errado, mas eu não acredito, não, parece que tá... tá bacana, parece.

Nadir: As conquistas são aquilo que eu já falei mesmo assim, **não há muito espaço para fraude**, e isso claro que tem erro humano principalmente num assunto tão polêmico, e principalmente que a observação é muito ainda, não é, não é perfeita, não existe uma perfeição, mas é, esse fato de diminuir as fraudes, até a questão ética também da, da comissão, e a função social da, da comissão, dessa pessoa, desse aluno, desse candidato ao se declarar negro e falar: não, eu vou ter que passar por uma comissão, até como uma questão assim também, educativa né.

Omar: Acho que **o maior respeito é, às cotas** né, as pessoas que entraram por cota. Porque eram julgadas de forma errada e uma das coisas que eu acho que foi legal são as denúncias chegarem a comissão, porque aí mostra também o lado de algumas pessoas, se você acha aquilo errado, mas você participa daquilo, assim. É mas você participou sendo que você não tem direito. Você participar tendo direito, na minha visão, é uma coisa. Ah, eu não concordo, mas é o meu direito, vou exercer o meu direito. Eu não concordo mas eu vou mentir e entrar por exemplo, foi alguns casos na minha concepção, na graduação. Eu acho que a comissão foi muito bom nesse sentido, assim de falar: olha, a gente tá tentando uma justiça social aqui.

Entrevistadora: Você acha que trouxe mais segurança para o processo, mais efetividade, mais justiça mesmo?

Omar: Sim. Sim, e como ela é uma composição bem variada assim, é bom. Não se repete constantemente, são várias comissões, são várias pessoas nas comissões, vão sendo montadas, acho muito legal isso. Essa dinâmica.

Entrevistadora: Então, a pluralidade na composição você acha que é um fator interessante?

Omar: Sim. Interessante demais.

Petrina: É, eu acho que, pensando pros servidores né, professores e técnicos, que gerou maior discussão sobre essa temática, tanto pensando que: ah, é um tribunal racial; ah, é um negócio que é necessário, né. E eu falo um efeito muito imediato em mim, e no meu setor, que **a gente começou a, a discutir mais sobre isso**, então acho que houve um

envolvimento maior da comunidade para essa né, nessa questão. Eu acho isso um benefício. É benefício e?

Entrevistadora: Benefícios e conquistas.

Petrina: Conquistas. E aí a entrada, **uma grande entrada de pessoas que eram beneficiárias mesmo.**

Entrevistadora: Entendi. Você acha que a comissão então, a discussão da necessidade da heteroidentificação, tem um caráter educativo, de educação para as relações étnico-raciais?

Petrina: Sim. Sim.

Leila: Então, você consegue **trazer os negros para ocupar espaços que são de direitos** sabe, que talvez uma condição financeira é..., ou uma condição psicológica né, porque eu percebo assim, que a questão psicológica pesa muito para o negro até mesmo quando ele entra dentro da universidade, porque ele tem que saber lidar com isso tudo. Ele tá ali, ele tá ocupando um espaço que é de direito, mas ele tem que saber lidar com isso, ele tem que ter muita maturidade para poder lidar com isso [a discriminação racial] (grifo nosso).

Evitar as fraudes foi o aspecto mais mencionado pelos entrevistados como conquista da atuação das comissões de heteroidentificação. A percepção dos entrevistados revela que pode haver falhas e pontos a serem aprimorados, mas de modo geral a comissão trabalha no sentido de evitar a entrada de não negros pelas cotas raciais. Isso, além de permitir que as cotas cumpram sua função original, traz segurança jurídica ao processo, que fica menos vulnerável a ataques em via judicial por vícios de validade, mas também confere aos seus membros o sentimento de estar colaborando na produção da justiça social que as cotas raciais almejam. Acredito que é por essa razão que todos os membros da comissão avaliam sua participação como positiva e afirmam que a tarefa é gratificante na mesma medida em que é desafiadora. Sendo a atividade de heteroidentificação um exame (FOUCAULT, 2005), implica a produção do saber a partir da observação do sujeito, no caso em estudo, de sua aparência. Uma demanda de si delicada, acrescida nesse caso pela exigência de uma análise que vai em sentido contrário ao da etiqueta racial brasileira (NOGUEIRA, 2006): explicitar o que a sociedade busca tirar da pauta de debates, o desmascaramento do mito da democracia racial.

Outro ponto que aparece na fala de Cassimiro e Petrina de maneira bem explícita, e de forma mais sutil na fala de Nadir, é o potencial pedagógico dessas comissões. A necessidade de instaurá-las forçou um debate institucional sobre as relações étnico-raciais e proporcionou ações de capacitação sobre o enfrentamento ao racismo e a promoção da igualdade racial para os servidores. Hoje essa discussão só chega até os que a buscam espontaneamente, já que a oficina as inscrições são voluntárias. Como se percebeu, o nível de adesão é pequeno, cerca de 2% do quadro completou a oficina oferecida da CGP. Mas a instituição pode ampliar esse número de forma significativa, caso esteja convicta da importância desse debate e deseje aprofundar o enraizamento dessa política.

A UFOP tem como política que todo servidor deve participar de um ciclo de debates para ser aprovado em seu estágio probatório, denominado Integração⁸⁶. Nesse momento, o servidor recebe informações sobre a instituição que passa a compor e sobre a carreira de que começa a fazer parte. A oficina de promoção da igualdade racial e de enfrentamento ao racismo pode ser definida pela UFOP como um dos módulos da atividade de integração. Mesmo que a participação nas comissões continue sendo voluntária, isso ampliaria o número de elegíveis para a comissão e poderia atrair a atenção de um maior número de servidores para a educação sobre as relações étnico-raciais; pessoas que de outra forma podem nunca ser chamadas a refletir sobre esse tema.

Para compreender melhor a vivência de compor a comissão de heteroidentificação, foi indagado como essa participação afeta/afetou a vida deles:

Cassimiro: Olha, talvez o fato da **ampla visibilidade**. As pessoas sabem que eu mexo com isso. Estamos numa cidade pequena, numa cidade pequena como a de Ouro Preto. Eu não vejo impacto negativos por exemplo, eu vejo as pessoas me cercando na rua para perguntar que meu sobrinho fez o concurso lá na Universidade Federal de Goiás, se ele vai atender ou não, entendeu? Eu procuro inclusive dizer que eu não posso fazer isso, que isso é uma tarefa que vai ser feita pela comissão lá, mas eu não vejo impacto negativos no sentido de, de estar sendo visto como alguém que compõe um tribunal racial, como já ouvi de outros colegas, como já vi inclusive manifestações, já vi gente que ficou muito aflita porque foi parar nas redes sociais, que viu seu nome lá como da comissão e ficou muito preocupado, eu não tenho essa preocupação. Mesmo porque o fato de as pessoas saberem que eu atuo nessa questão, que eu tenho um papel até na influência da condução desse trabalho, muitas coisinhas não vão chegar porque vão temer que vão ter dificuldade de argumentar, de argumentação comigo, então eu...

Nadir: Ah eu acho que sim, é uma experiência que não dá para você passar em branco né. Você tá lá e ouvir 50, 100 pessoas que foi o que a gente, a gente avaliou muita gente, na primeira eu acho que foi umas 50, depois é que foi uns 38, mas você ouvir essas né, esses depoimentos todos, não dá para você sair a mesma pessoa não, eu acho que é, se você já não tem essa **visão de equidade racial**, da busca pela equidade, você passa a ter mais, porque os depoimentos que você escuta ali são né, mexe, são tocantes e também a questão de estar **cumprindo o papel social** também, é bom também né, saber também, né.

Omar: Na minha vida? Nossa... **Discussões** gigantes com meu pai, por exemplo, que é contra as cotas, por exemplo, e usa o argumento que eu já usei um dia, me envergonho de ter usado que é o seguinte argumento: embaixo da pele todo mundo é igual. Mas acima da pele também, sabe, não é.

Entrevistadora: Mas no dia a dia o tratamento não é igual?

Omar: Não, não é igual, dentro da minha casa sim, todo mundo é tratado igual, mas meu pai tem esse pensamento, porque ele acha que o negro tá se inferiorizando usando cota. E eu não enxergo dessa forma, é apenas uma correção social. De que ainda não corrigiu nem... se corrigisse 10% do que acontece na sociedade já ajudava muito, não corrige isso, eu sei, reconheço, mas já é um passo. Tem muita coisa a ser feita. E eu acho legal quando eu vejo por exemplo: eu te considero branca, mas você até milita um pouco com isso, e é legal ver isso, sério. Porque um não negro lutando por um direito do negro, assim. Acho legal. Essas, a comissão me fez enxergar muito mais isso, porque eu era muito desconfiado,

⁸⁶ <http://cgp.ufop.br/adp/integracao/apresentacao.html>. Acesso em 12 dez. 2019.

falava: não, papo furado, não tem porque lutar por ninguém não, o cara é branco, não sofre nada, mas, mas não é assim. Eu vejo exemplos, pessoas falando até da família, minha família é preconceituosa e tal e eu não sou, é legal isso.

Entrevistadora: Então você acha que alterou seu modo de ver, tanto a política de cotas quanto à questão racial...

Omar: Sim.

Entrevistadora: ... participar desse trabalho

Omar: Não, e a percepção, é o **meu modo de ver como as pessoas agem também**, porque às vezes eu achava que tava agindo por puro interesse, e não é, às vezes tá querendo ajudar mesmo.

Petrina: Desloca muito. Como eu comentei com você né. É, **eu me identificava como parda** simplesmente pela, pela... ser filho né de negro e de branca é, eu comecei a refletir sobre a questão do preconceito mesmo né, assim, eu já vivi alguma situação de preconceito? (...) Aí, aí, eu comecei a pensar o meu lugar mesmo, assim, refletiu inclusive na minha família, na minha família, tanto com meu companheiro, com o meu pai, que não se, não se identifica como negro né, e sim como moreno. E de eu falar: não, pai, por que que você não tenta cota? Porque ele quer fazer faculdade né. Tenta a cota, falei, você é negro. Eu, negro? Né. É, uai. E aí gera, gerou isso também né, na família assim, e eu avalio isso positivo. Meu é, **meu entorno começou a discutir sobre isso** e me ajudou a entender muitas coisas. Ajudou até, e eu acho que a cidade de Ouro Preto também favorece, porque eu morei em cidades que eram é, colônias europeias né, de países europeus, de japonês. Então eu nunca tive muito esse contato, e olha que meu pai é negro né, mas nunca tive esse contato essa, essa discussão, ou com pessoas negras mesmo. Ajudou inclusive **quebra de preconceito, de visão, de estereótipos**, pessoalmente foi mu..., é muito valioso.

Leila: Na minha vida? Nossa! É como eu te falei, Isabela. **Mudou a minha percepção assim em relação a mim mesma, me fez entender muitas, muitas, muitas situações que já vivi e não entendia o porquê. É... Me faz olhar para a temática de uma forma diferente, é... Abriu os meus olhos!**

Entrevistadora: Entendi.

Leila: Essa é a..., essa é a palavra que resume, assim.

Entrevistadora: Então, além dessa oportunidade de trabalhar no que você acredita, no que está promovendo uma equidade racial, você acha que tá sendo também em lugar de aprendizado, a comissão?

Leila: Com certeza, sem dúvida, sem dúvida. Foi, parece que um: "Vem cá, você precisa fazer alguma coisa", sabe?

Entrevistadora: Entendi.

Leila Além do trabalho sabe, porque para mim não é trabalho mais, para mim é uma questão social mesmo, **é uma forma de contribuir**. Para a universidade, para a sociedade entendeu? Para a minha raça (grifo nosso).

Todos os entrevistados relatam o grande aprendizado que essa participação acarretou em suas vidas. Cassimiro relatou que se vê cada vez mais chamado para o debate público sobre as cotas e a heteroidentificação, e não se sente desconfortável nesse lugar, pelo contrário. Nadir realçou a importância dessa participação para compreender melhor, na prática, como se dá a discriminação racial e como a escuta desses relatos é impactante para sensibilizar aqueles que não são vítimas do racismo em seu cotidiano. Nadir afirma também como é gratificante poder fazer algo a respeito.

Omar conta que era contra as cotas e se tornou favorável após a participação das comissões e a capacitação pela qual passou para compô-la. Segundo ele, o debate sobre as cotas se tornou assunto em sua família, onde agora ele se posiciona de outra forma. Para esse

entrevistado, ver o envolvimento de pessoas brancas nas comissões o fez rever sua própria forma de enxergar o(s) outro(s), acreditar que a solidariedade inter-racial é possível, algo que antes não acreditava.

Para o Petrina, o maior contato com a temática gerou inclusive uma revisão sobre o próprio pertencimento racial, uma vez que se declarava parda por ter pai negro e mãe branca e não sofrer discriminação racial. Comentou também como esse envolvimento lhe ensinou sobre o racismo e sobre estereótipos raciais.

A fala de Leila é especialmente significativa quando diz que foi a partir dessa atuação que compreendeu os impactos do próprio pertencimento racial. A consciência sobre a discriminação racial tende a ser intermitente onde o preconceito é de marca, conforme Nogueira (2006). Realizar a heteroidentificação e proceder ao preparo para essa realização fez com que ela enxergasse, a partir da comparação de sua experiência de vida com a de outras pessoas com as quais teve oportunidade de conversar durante as sessões de heteroidentificação, o próprio preconceito de que é vítima. As discussões teóricas, os relatos dos candidatos que passam pelas comissões, os testemunhos de colegas de comissão – negros e brancos – fez com que Leila compreendesse melhor sua própria posição no esquema racial brasileiro. Essa consciência tornou impossível para ela a imobilidade, quando diz que sentiu esse aprendizado como um chamado para fazer algo a respeito do racismo. E a atuação na comissão foi vista como essa oportunidade.

Os dois entrevistados que possuem uma relação acadêmica com o tema das relações raciais frisaram também a satisfação pela oportunidade de ver realizar-se a função social da pesquisa, de poderem colocar em prática o que aprenderam, de dar um retorno para a sociedade e para a UFOP sobre o que pesquisaram, especialmente por serem alunos de instituições públicas, terem tido seus estudos custeados por essa mesma sociedade, e também por terem realizado estes estudo com incentivo institucional (afastamento/redução de carga horária).

As entrevistas indicam que as comissões de heteroidentificação racial em concurso público para professor efetivo na UFOP buscam trabalhar com o critério fenotípico, como indica a legislação, e que estão, de modo geral, convencidas da pertinência desse critério, mas há espaço para reflexões e debates sobre tal critério. Esse convencimento deriva da percepção de um preconceito de marca no Brasil (NOGUEIRA, 2006). Os dados coletados sinalizam que essa análise fenotípica tende a ser centrada nos caracteres cor da pele, textura de cabelos e formato de nariz.

Sobre os limites e desafios na atuação perante a comissão, a capacitação para a tarefa foi o fator mais mencionado. Isso inclui tanto capacitar mais pessoas para essa atuação como manter a capacitação em curso para os que já participaram da oficina básica. Também foram mencionados como desafios: a necessidade de clareza para trabalhar com o critério fenotípico, a motivação para manter a comissão atuante, a desconstituição judicial de decisões da comissão por falta de previsão editalícia, a falta de temática das relações raciais na formação escolar no país de forma geral e a falta de clareza sobre a categoria racial pardo. A utilização de vídeo em heteroidentificação foi mencionada negativamente por todos os entrevistados.

Como conquistas e benefícios da heteroidentificação racial em concursos, a barreira às fraudes foi o fator mais citado pelos entrevistados. Evitar que as cotas sejam utilizadas por quem não é real destinatário dessa política é a justificativa para implantação das cotas, e materializar esse propósito foi relatado como altamente gratificante para os membros das comissões, os quais acreditam estar contribuindo para esse efeito com sua atuação. As discussões e estudos preparatórios decorrentes dessa atuação conjuraram, segundo os entrevistados, em um maior debate sobre as relações raciais em seu entorno, nas instituições, no país, o que fez com que atribuíssem também às comissões um lugar de promoção da educação para as relações étnico-raciais.

3.4 As contribuições da observação

Após a análise documental e as entrevistas, havia coletado e sistematizado um grande volume de dados, suficiente para responder de forma satisfatória aos objetivos específicos desta pesquisa. Mesmo assim, optei por realizar também a observação de pelo menos uma sessão de heteroidentificação racial em concurso docente na UFOP, para complementar a compreensão sobre a forma de deliberação pela comissão.

Tive oportunidade de estar presente nas três sessões de heteroidentificação racial realizadas após a entrada em vigência da PN 04/2018. O procedimento efetivado para o Edital PROAD nº 46/2018 acompanhei como servidora, participando de sua estruturação. Naquele momento ainda não havia autorização do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFOP para esse estudo. Mas eu já estava envolvida com as reflexões e orientações para o trabalho, então aquela experiência não deixa de ser uma das que compõem a minha observação sobre a heteroidentificação racial.

Da mesma forma, atuei como membro de comissão durante vários procedimentos para ingresso na graduação, em processos de sindicância. Essas percepções também

aparecem neste trabalho e possibilitaram comparações, agregaram a visão, dessa vez não da servidora e nem da pesquisadora, mas de alguém que é chamado a avaliar o outro, confirmar (ou não) sua autodeclaração racial, definir juntamente com um grupo se aquela pessoa vai poder acessar aquele bem escasso e raro, que tanto almeja. Ocupar um lugar em que se vivencia muita tristeza, alegria, raiva, dor, vergonha, compaixão. Uma experiência de muito desconforto, pela angústia que encerra, de deslocamento, pelo aprendizado que proporciona, e de gratidão, pela satisfação que também é capaz de oferecer.

As heteroidentificações raciais realizadas para o concurso docente do Edital PROAD 39/2019, ocorridas em 12/12/2019 e 06/02/2020, pude observar oficialmente como pesquisadora, após a autorização do CEP da UFOP, dos membros da comissão e dos candidatos avaliados (como demonstra o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE -, presente entre os anexos deste trabalho). Essas comissões que observei em atuação não são exatamente o mesmo grupo das entrevistas. Um dos entrevistados no tópico anterior compôs a comissão que realizou a primeira sessão de avaliação e dois eles atuaram na segunda sessão.

Na primeira sessão, quatro dos membros se apresentaram antes do horário designado (foi pedido aos membros da comissão que chegassem meia hora antes do início, para organização dos trabalhos) e aguardaram na sala designada para a sessão. O quinto membro chegou no horário. A candidata chegou pontualmente, foi identificada pela comissão organizadora e recebeu as instruções sobre o processo numa sala de espera. A ela foi entregue a autodeclaração racial fundamentada (também disponibilizada nos anexos) e passada a informação de que seria chamada para ler esse documento perante a comissão. A candidata foi instruída também a ficar à vontade para preenchê-lo da forma que achasse melhor. Indagada se tinha dúvidas, disse que não. Foi solicitado que ela preenchesse uma avaliação sobre o procedimento quando tudo acabasse, o qual estaria disponível na mesma sala de espera após sua saída. Tal avaliação era importante para a instituição aperfeiçoar o processo, o que foi dito à candidata, mas seu preenchimento não era obrigatório. Feito isso, abordei a candidata sobre meu interesse em observar o processo enquanto pesquisadora, explicando os propósitos deste estudo. A candidata concordou prontamente em colaborar, lendo e assinando o TCLE.

Enquanto a candidata preenchia sua autodeclaração, os servidores que davam suporte logístico à comissão (inclusive eu) foram ao encontro da comissão na outra sala, repassando com eles as instruções para a realização da heteroidentificação, conforme a PN 04/2018 e o edital do concurso, e preparam a câmera para a filmagem do evento. Foram entregues a eles

um termo de confidencialidade e uma autodeclaração racial justificada, o modelo de parecer de deliberação a ser preenchido por eles e também o formulário de avaliação do procedimento, o mesmo que foi entregue à candidata (cuja identificação do respondente é opcional). Cumpridas as tarefas de organização do procedimento, expliquei também à comissão sobre a importância de acompanhar aquela heteroidentificação para fins de pesquisa. Esclareci que possuía anuência do CEP, da PROAD e da candidata. Todos também anuíram e firmaram o TCLE.

Verificado pela equipe de suporte que a candidata e a comissão já estavam prontos para começar os trabalhos, a candidata foi chamada à sala onde a comissão estava reunida. A comissão ocupava o lado direito de uma longa mesa, ficando reservada à candidata o lado esquerdo, sentada de frente para um notebook. Após a candidata se acomodar, todos confirmaram que podia ser dado início à sessão. O notebook começou a gravar. A candidata leu toda sua autodeclaração racial justificada. O teor de sua fundamentação foi seu fenótipo, afirmando como esse pertencimento afetou as condições materiais de sua existência e de sua família. Indagada, a candidata disse que não tinha perguntas a fazer. A comissão também não. Assim, a gravação foi encerrada e a candidata se retirou, sendo informada de que poderia acessar o resultado na página de concursos da UFOP, como determina o edital, provavelmente no mesmo dia (o que de fato ocorreu). Antes de ir, a candidata preencheu o instrumento de avaliação do procedimento.

A deliberação foi instantânea, todos concordaram em validar a autodeclaração, sem necessidade de discussão. Dessa forma, preencheram e assinaram os documentos, inclusive a avaliação. Entregaram os formulários à equipe de logística e deixaram a sala de reuniões. Todo o processo levou menos de uma hora.

Para a segunda sessão, o procedimento foi o mesmo. Todos chegaram no horário, membros e candidatos. Os membros da segunda sessão, três titulares e dois suplentes, autorizaram a observação do procedimento, bem como os dois candidatos avaliados. Todos realizaram a avaliação do procedimento solicitada pela organização do concurso, com exceção dos membros titulares que já haviam avaliado na primeira sessão. Nessa sessão, os membros da comissão tiveram maior oportunidade de deliberar sobre a percepção do pertencimento de um dos candidatos. Tendo um deles se autodeclarado pardo, a comissão discutiu sobre a dificuldade de avaliar o fenótipo por meio dessa nomenclatura, quando o fenótipo do candidato se encontra no limite entre pardo e branco. Assim como tive a oportunidade de depreender a partir das entrevistas, surgiu a discussão sobre a nomenclatura

das categorias. Alguns membros da comissão se manifestaram afirmando que a questão ficaria mais clara para todos se a pergunta fosse: “Você se considera negro?”.

Pelos achados no campo indago, mesmo sob o argumento do IBGE pela manutenção das cinco categorias raciais (preta, parda, branca, amarela e indígena) a fim de manter a série histórica e viabilizar a comparação dessas populações, se para fins de cotas raciais, seria mais tangível, considerando candidatos e membros de comissão, operar apenas com a categoria racial “negro”, categoria nativa, de fácil acesso ao senso comum na sociedade brasileira.

Houve também manifestação, por parte de mais de um membro da comissão, de que as cotas deveriam ser apenas para os que se declaram pretos. Essa posição não foi unânime na comissão, outros membros alegaram que os pardos também são alvo de discriminação racial. Ao fim, concordaram que as cotas, na forma da lei, são para pretos e pardos e, dessa forma, se consideram o candidato pardo, ele está amparado pela lei de cotas. Ambas as autodeclarações raciais foram deferidas.

O primeiro elemento que me chamou a atenção foi o baixo número de convocados. O Edital PROAD 39/2019 ofereceu 34 vagas para 33 áreas do conhecimento. Até o dia 07/02/2020, 32 áreas já possuíam resultado e apenas 3 candidatos que se autodeclaram negros foram aprovados. Nenhum dos 3 aprovado em vaga preferencialmente reservadas a negros ofertada no edital, de forma que as candidatas aprovadas para a área 26 (Ciências da Saúde/Saúde Coletiva)⁸⁷ e área 04 (Microbiologia)⁸⁸, que tiveram a autodeclaração validada, somente serão nomeadas caso surjam novas vagas para essas área do conhecimento durante a validade desse concurso. A vaga das respectivas áreas, oferecida no edital, destina-se à ampla concorrência. Já o candidato da área 10 (Geofísica Aplicada)⁸⁹ foi o único aprovado no certame, cuja vaga também se destina à ampla concorrência. Deve ser prontamente nomeado, mas não em função da reserva de vagas.

⁸⁷ https://www.concurso.ufop.br/sites/default/files/resolucao_codanut_7-2019_0.pdf. Acesso em 21 dez. 2019.

⁸⁸ https://www.concurso.ufop.br/sites/default/files/item_04_-_microbiologia_0.pdf. Acesso em 21 dez. 2019.

⁸⁹

https://www.concurso.ufop.br/sites/default/files/resolucao_cdem_1149_dispoe_sobre_resultado_final_de_concurso_do_degeo_-_geofisica_aplicada.pdf. Acesso em 21 dez. 2019.

Tabela VIII – Detalhamento do Edital PROAD nº 39/2019

Área	Titulação Mínima exigida	Vagas oferecidas				Aprovados autodeclarados negros	Total de aprovados
		PRN*	PCD**	Ampla	Total		
01 - Ciências da Saúde / Educação Física / Planejamento e Gestão / Políticas Públicas de Esporte e Lazer / Metodologia do Ensino da Educação Física / Tecnologias na Educação Física	Doutorado	0	0	1	1	0	2
02 - Ciências da Saúde / Educação Física / Educação Física, Lazer e Formação Profissional / Ensino dos Jogos e Esportes / Estágio Supervisionado em Educação Física	Doutorado	0	0	1	1	0	3
03 - Bioquímica	Doutorado	0	0	1	1	0	3
04 - Microbiologia	Doutorado	0	0	1	1	1	3
05 - Parasitologia	Doutorado	0	0	1	1	0	3
06 – Engenharia Sanitária	Doutorado	0	0	1	1	0	4
07 – Arquitetura e Urbanismo/Projeto de Arquitetura e Urbanismo	Doutorado	0	0	1	1	0	1
08 - Engenharia Civil / Fundações e Escavações / Obras de Terra e Enrocamento	Doutorado	0	0	1	1	0	0
09 - Cartografia Geológica	Doutorado	0	0	1	1	Em andamento	Em andamento
10 – Geofísica Aplicada	Doutorado	0	1	0	1	1	1
11 – Geologia Ambiental	Doutorado	0	1	0	1	0	4
12 - Paleontologia Estratigráfica	Doutorado	1	0	0	1	0	3
13 – Sensoriamento Remoto	Doutorado	0	0	1	1	0	1
14 - Engenharia Mecânica/ Processos de Fabricação	Doutorado	0	0	1	1	0	2
15 - Geotécnica	Doutorado	0	0	1	1	0	0
16 - Infraestrutura de Transportes	Doutorado	1	0	0	1	0	0
17 - Mecânica das Rochas	Doutorado	0	0	1	1	0	1
18 - Planejamento e Organização do Sistema de Transporte	Mestrado	0	0	1	1	0	2
19 - Planejamento Urbano e Regional	Doutorado	0	0	1	1	0	3
20 - Saneamento Ambiental	Doutorado	0	0	1	1	0	3
21 - Clínica Médica	Especialização	2	0	0	2	0	3
22 - Dermatologia	Especialização	0	0	1	1	0	1
23 - Ciências da Saúde / Epidemiologia	Doutorado	1	0	0	1	0	4
24 - Saúde Coletiva / Saúde Pública	Doutorado	0	0	1	1	0	3
25 - Ciências da Saúde / Nutrição	Doutorado	0	0	1	1	0	4
26 – Ciências da Saúde/Saúde Coletiva	Doutorado	0	0	1	1	1	3
27 - Ciência da Computação / Teoria da Computação	Mestrado	0	0	1	1	0	1
28 - Engenharia Elétrica / Automação Eletrônica de Processos Elétricos e Industriais	Doutorado	0	1	0	1	0	1
29 - Engenharia Elétrica / Circuitos Eletrônicos / Eletrônica Industrial / Instrumentação Eletrônica	Doutorado	0	0	1	1	0	0

30 - Sistemas de Informação	Doutorado	0	0	1	1	0	1
31 - Probabilidade e Estatística	Doutorado	1	0	0	1	0	1
32 - Educação/Ensino- Aprendizagem	Doutorado	1	0	0	1	0	0
33 – Línguas Estrangeiras Modernas	Doutorado	0	0	1	1	0	2
TOTAL		7	3	24	34	3	63

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados disponíveis em <https://www.concurso.ufop.br/editais/professor-efetivo/edital-proad-392019>. Acesso em 13 jan. 2020.

*PRN: Preferencialmente Reservada a Negros

**PCD: Preferencialmente Reservada a Pessoa com Deficiência

Dos 63 candidatos aprovados até o momento, apenas 3 declararam-se negros, isto é, 4,7% dos aprovados. Uma proporção bem inferior a de negros na população brasileira, mais de 50%. Por outro lado, trata-se de concursos que exigem em geral alto nível de formação acadêmica: das 34 vagas ofertadas, 3 são acessíveis para especialista, 2 para mestres e 29 apenas para doutores. Em 2010, a taxa de negros matriculados na pós-graduação era de 24,9% (ARTES, 2018). Logo, a proporção de autodeclarados negros aprovados até o momento no concurso do Edital PROAD 39/2019 é inferior até mesmo à quantidade esperada de pós-graduados negros no Brasil de 2019, o que traz outro questionamento: haverá candidatos negros que deixam de concorrer pelas cotas raciais por receio de ter sua autodeclaração racial indeferida e serem excluídos de todo o concurso? Pelo receio de serem professores estigmatizados na instituição como cotistas? Por serem contrários às cotas raciais? Existem muitas possibilidades nessa questão. No trabalho cotidiano da organização dos concursos, tive a oportunidade de interagir com candidatos e nomeados que, na minha avaliação fenotípica, são negros, mas não concorreram a vagas preferencialmente reservadas. Trata-se de outra questão intrigante, que também merece, na minha avaliação, uma investigação.

Não considero possível atribuir o baixo número de autodeclarados negros aprovados a um déficit geral da formação acadêmica nacional, uma vez que das 32 áreas do conhecimento que já possuem resultado, apenas 5 delas não têm nenhum aprovado. As demais 27 áreas possuem uma média de 2,33 candidatos aprovados, em geral mais que o suficiente para o provimento das vagas oferecidas no edital. Isso reforça, no meu entendimento, a tese de que as políticas universais de acesso à educação não são suficientes para a inclusão de negros nos cargos públicos de maior prestígio e maior nível de escolaridade. Por outro lado, espero que as cotas raciais para ingresso na graduação, que atingiram o âmbito federal desde 2012 por força de lei e na pós-graduação na forma tímida de indução desde 2016, produzam um efeito cascata: que os alunos que ingressaram por cotas raciais na graduação e na pós-graduação

estejam aptos, após a conclusão desses estudos, a pleitear mais vagas nos concursos docentes, a obter aprovações e melhores colocações nos processos seletivos.

A falta de embates e debates sobre a autodeclaração racial dos candidatos em concursos docentes na UFOP (ausência de indeferimento, recursos, denúncias de fraudes, facilidade da comissão em deliberar) levantam também outros questionamentos. Fato é que nos concursos para professores efetivos na UFOP, até o momento, o grau de concordância entre os declarantes e a comissão é absoluto, o que merece menção. Seriam os candidatos autodeclarados negros para fins de cotas em concurso docente mais esclarecidos sobre a temática racial, de modo que firmam sua autodeclaração mais bem preparados que os candidatos em outros concursos e outras modalidades de ingresso? Seria por sua idade – o concurso docente demanda um nível de escolaridade que faz com que os aptos tenham pelo menos cerca de 30 anos de idade? Seria por sua maior experiência acadêmica, que os deixa mais cientes dos debates e conscientes de atenderem ou não ao critério em análise? Opostamente, é sabido que existe uma taxa de indeferimento tanto no concurso para técnico-administrativos como para graduação e pós-graduação.

Por fim, reflito sobre as condições de permanência daquele servidor na UFOP, em seu departamento acadêmico, em seu cotidiano na instituição. Após uma longa caminhada de formação acadêmica, concursos públicos, aprovação, recursos, comissão de heteroidentificação (o que torna a seleção mais onerosa para esse candidato, financeira e emocionalmente, pois precisa arcar com mais uma etapa em relação aos candidatos não cotistas), nomeação (quando é efetivamente convocado, pois pode ser um aprovado excedente e nunca chegar a ser chamado), posse e entrada em exercício: como será recebido na comunidade universitária? Terá condições materiais e simbólicas de permanência? Será considerado igual por seus pares, sendo negro, num ambiente de trabalho predominantemente branco, e ainda cotista? Como será percebido por seus alunos por essas mesmas razões? A UFOP não possui hoje nenhuma ação que monitore e apoie servidores cotistas. Então, após a posse desses servidores, quando lhes são desejadas as boas-vindas à UFOP, me questiono: será o início da realização de um sonho ou o início de outra dura jornada? Provavelmente, ambos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o início da constituição do Brasil como Estado, ainda parte da colônia portuguesa, projetos diversos de nação disputam espaço no campo racial. Há um projeto que vem desde a chegada dos portugueses, posto pelos colonizadores brancos – isto é, pela elite –, os quais determinam seus traços fenotípicos e de seus descendentes como o padrão. Há um projeto contramajoritário, que agrega uma série de reivindicações, onde negros, brancos, indígenas, amarelos e imigrantes são cidadãos de uma mesma nação. No primeiro projeto, há o lugar de cada um. No segundo projeto, há lugar para todos: todos podem ocupar todos os lugares. Ambos se apropriam da noção de raça humana, o primeiro para hierarquizá-las, o segundo para reconhecer diferenças e evitar que essas se convertam em desigualdades.

Questionando um projeto que hierarquiza as chamadas raças humanas, a discussão sobre a classificação racial precisa ser feita. As alterações sociais e históricas no país produziram mudanças também no conteúdo de cada uma das opções de classificação racial posto pelo IBGE – uma escala presente no Censo Demográfico de 1872. Assim, a categoria “preto”, que no século XIX estava fortemente ligada ao mundo da escravidão, não tem o mesmo sentido em 2020. É preciso investigar quais são as categorias e nomenclaturas que traduzem concepções e demandas da população nos dias atuais. Classificações precisam ser dinâmicas para acompanhar a realidade social, além de serem úteis e necessárias para a implantação de políticas públicas; mesmo sendo reduções da realidade, elas precisam ser consideradas com essa limitação.

O projeto das classes dominantes tem a força social, econômica e política que os privilegiados por esses poderes conseguem exercer. É posto pela força quando necessário. Mas é constantemente tensionado pelas reivindicações dos grupos minoritários, os que conjuram menos poder social, político e econômico. O embate é constante e às vezes, numa confluência de fatores favoráveis, as minorias conseguem abrir “furos” no paradigma posto pela classe dominante. O discurso antirracista consegue trunfos frente ao discurso racista (esse muitas vezes velado, mascarado). Foi assim que se aprovaram as cotas raciais, com seus mecanismos de efetivação e controle, como a heteroidentificação racial. Isso demandou uma intensa articulação dos movimentos e ações coletivas negras, uma das forças motrizes da chegada ao poder executivo federal de um governo de esquerda, o que potencializou as ações inclusivas. Ocupar lugares políticos é uma das estratégias dos movimentos sociais para ver concretizadas suas reivindicações, para ver suas pautas na agenda de discussões do país.

Ações afirmativas não são concedidas, são conquistadas. E também não são alcançadas sem resistência. O esforço por sua implementação vem dos movimentos e ações coletivas negras, e forças conservadoras nas instituições, contrárias às cotas raciais, fazem oposição à sua implantação. O fluxo histórico da luta pela igualdade racial é descontínuo, tem conquistas e retrocessos. Em reação às conquistas das medidas afirmativas, as elites respondem, o projeto conservador reage. O racismo é esse camaleão poliglota, que assume diversas formas e fala várias línguas. O ideal de embranquecimento se reinventa; do eugenismo assimilacionista dos fins do século XIII e início do século XIX às políticas de extermínio, seja dos que erguem sua voz ao ocupar espaços políticos na reivindicação pela igualdade dos desfavorecidos, como foi a execução da vereadora Marielle Franco⁹⁰ em 14/03/2018, seja pelo genocídio, nas muitas chacinas que ocorrem no país, nos números da violência no Brasil, que mata mais que a guerra da Síria e que atinge de forma mais contundente jovens negros⁹¹.

Sendo o poder essa força que circula nas relações em todos os níveis (FOUCAULT, 1989), essa disputa que se dá em nível nacional também se replica nas instituições. Foi o que pude perceber após a análise documental sobre a implementação da heteroidentificação racial para cotas em concursos para docentes na UFOP. Parte da comunidade universitária era a favor, parte era contra, mas o maior volume da força favorável às cotas e à heteroidentificação vinha “de fora”, vinha dos que queriam entrar na UFOP.

A Lei de Cotas no Serviço Público entra em vigor em 2014, prevendo textualmente apenas a autodeclaração racial. Essa autodeclaração tem importante lugar no discurso dos movimentos e ações coletivas negras contemporâneos, reflete o fortalecimento da construção de uma identidade negra positiva, reivindicada pelos sujeitos. Ela envolve também reconhecer a importância de declarar-se negro numa sociedade racista, porque aproxima o conhecimento sobre o cenário racial brasileiro, a ciência da discriminação, a qual tende a instaurar ou fortalecer a indignação e, por consequência, a mobilização, a ação pela reversão do racismo.

A autodeclaração racial tem essa importância estratégica nas políticas de cotas. Existem posições que defendem a suficiência desse critério para a implementação das cotas raciais. Na prática, essa posição não se sustentou, a “afroconveniência” proporcionou a

⁹⁰ Socióloga brasileira, elegeu-se vereadora da cidade do Rio de Janeiro para a legislatura 2017-2020, defendendo pautas relacionadas ao feminismo, aos direitos humanos e com destacada postura crítica sobre a atuação da polícia militar na cidade. Um policial reformado e outro expulso da corporação foram apontados pelas investigações como executores do crime; seguem investigações para identificação dos mandantes.

⁹¹ https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/11/politica/1513002815_459310.html. Acesso em 10 jan. 2020.

entrada de muitos não negros pelas cotas raciais, e o grande volume de denúncias de fraude⁹² obrigou a uma revisão na forma de implementação dessas cotas.

Desse movimento de denúncias e de reivindicação pelos próprios movimentos e coletivos negros vem a elaboração das normas de verificação racial, que não tem o caráter de tribunal racial, como já foi acusada. Isso devido à sua própria finalidade: proporcionar a inclusão, não a segregação. Outro aspecto da heteroidentificação racial que precisa ser frisado é o momento e a forma em que ocorre. A verificação é feita após a autodeclaração racial do candidato, com a finalidade de verificá-la, não impô-la. É uma medida que visa proporcionar maior efetividade às cotas raciais, evitar que sejam usurpadas por não negros, e não dizer a cada um como se deve sentir ou perceber a si próprio. É restrita às cotas, é finalística, e não determinante da identidade racial alheia. Concebida como um exame (FOUCAULT, 2005), a heteroidentificação se constitui numa tentativa de produção e controle de saberes que tem como finalidade definir os destinatários das cotas raciais, a partir do regime de verdade em que opera.

O debate pela heteroidentificação racial continua em curso na universidade; como fazê-la, por que fazê-la e até mesmo sobre fazê-la ou não. Não existe um consenso, existe a disputa sobre um lugar de prestígio, sobre a posse e manutenção desse bem que é o acesso à universidade, sobre um lugar de poder pela posição social e econômica que o cargo de professor efetivo em uma universidade federal significa. Ser docente na universidade federal envolve também o poder/saber (FOUCAULT, 1999b; 2005) de ensinar, de formar novos profissionais, pesquisadores, cidadãos. A análise documental mostra a preocupação da UFOP em seguir a norma, buscar segurança jurídica e evitar questionamentos dos órgãos de controle. Mas nada além da norma. Cumpre-se a lei, formalmente atende-se ao que é legalmente exigido. Isso não significa que as políticas estejam enraizadas na instituição, que a busca seja pela igualdade racial em seu sentido material. As políticas ainda se realizam por iniciativas isoladas, muito vinculadas a atuações de determinadas pessoas.

De modo combinado, entrevistas e análises documentais permitiram acesso ao *modus operandi* das comissões de heteroidentificação para concursos docentes na UFOP. Verifiquei que existe diversidade quanto a gênero, raça e naturalidade entre os entrevistados, como determina a norma, além da diversidade também no grau de envolvimento com a temática, indo desde a capacitação por meio das oficinas até servidores com trajetória de militância

⁹² <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2020/02/06/estudante-ruiivo-afirma-ser-pardo-e-entra-por-cotas-raciais-em-medicina-em-universidade-no-sudoeste-da-bahia.ghtml>. Acesso em 10 jan. 2020.

profissional, acadêmica, e experiências em muitas comissões. O corpo docente da instituição, no entanto, está pouco envolvido na atividade de heteroidentificação racial.

Verifiquei a prevalência da atuação orientada pelo critério fenotípico, indicando uma concepção sociológica no conceito de raça (GOMES, 2012; GUIMARÃES, 2003, 2012), acrescido de uma noção do preconceito de marca (NOGUEIRA, 2006). Existem também questionamentos, mesmo que apenas reflexões pessoais, sobre a suficiência desse critério isolado. A comissão realiza o exame (FOUCAULT, 2005) do candidato, visando informar a percepção que possuem sobre o pertencimento racial do outro. Sem afirmar que a percepção do outro sobre si próprio seja falsa. A comissão não diz: “Você não é negro”, mas “Não consideramos você negro”. Seja por respeito ou por buscar mais segurança jurídica, essa posição reconhece a possibilidade de mais de uma verdade sobre um mesmo fenômeno. A verdade do candidato, isto é, a identidade autoatribuída (GOMES, 2002, 2005; MUNANGA, 2003) pode ser ou não coincidente com a verdade da comissão (identidade heteroatribuída).

A comissão exerce um poder porque possui um saber sobre a temática: são designados para compô-la devido a sua formação e experiência. E a partir desse poder produzem um saber, validam ou invalidam uma autodeclaração racial, dizem algo sobre um sujeito, um saber de tanta relevância que o constitui - ou não - como habilitado àquele cargo público. Exercem o poder de constituir um servidor público cotista por meio de seu saber. Digo que se trata de um saber e não de um conhecimento, pois os sujeitos são também constituídos nesse processo. O teor das entrevistas revela o quanto os membros da comissão também são deslocados nesse processo, quantas percepções, crenças e até mesmo sentimentos podem ser alterados.

Submetido às regras desse regime, o exame é realizado pela comissão. A autodeclaração racial do candidato pode emergir como verdade, caso coincida com a percepção da comissão, ou como uma não verdade, para aquele grupo, naquele momento, naquele contexto. O que a comissão pretende analisar é se aquela pessoa possui uma aparência que o torne vítima real ou potencial da discriminação racial que ocorre no Brasil. Nessa lógica, buscam atuar na reversão dos efeitos do racismo, por meio do mesmo critério em que se opera a exclusão. Mas é um critério que não dá conta de reverter, por exemplo, os prejuízos acumulados com o passar do tempo. Não alcança o branco, filho de pai ou mãe negra, que teve oportunidades e acesso cerceados em sua infância e juventude em função do pertencimento racial de seus pais. É uma medida, não a solução de todo o problema. Faz parte de um arcabouço de medidas que envolve também outras ações afirmativas (como a Lei de cotas na graduação, medida com recorte também socioeconômico) e de cunho pedagógico

(como a medida instituída pela Lei nº 10.639/2003). Considerando que a heteroidentificação, no cenário de cotas, é uma das ações que pode ser empregada na desarticulação do racismo institucional, não se pode perder de vista a necessidade de um conjunto de esforços no mesmo sentido. A educação tem papel preponderante nessa ação, de interrogar sobre o quanto a desigualdade racial forma e informa sujeitos no Brasil. A própria comissão revelou um caráter pedagógico, de demandar formação e proporcionar discussão e reflexão sobre o quanto o pertencimento racial determina as condições de vida – e de morte – no país.

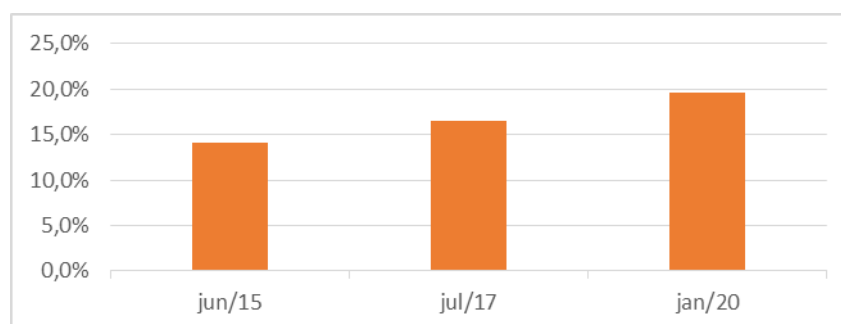
A heteroidentificação tem limites: é preciso aumentar o número dos qualificados a atuar, oferecer incentivos para essa atuação, capacitar mais pessoas, e também capacitar melhor. A discussão racial é falha na formação brasileira. Muitas pessoas do ensino fundamental, médio e superior não têm uma noção clara do abismo racial que divide o Brasil. A UFOP pode fazer mais nesse contexto, incrementar a discussão no currículo de seus cursos, agregar esse debate nas ações de capacitação de seus servidores. Pode instituir setores administrativos responsáveis por implementar e fiscalizar essas políticas. Pode repensar o uso de gravações em vídeo para fins de decisões sobre heteroidentificação, em todas as modalidades de ingresso, em todas as instâncias. Pode apoiar a discussão sobre os critérios para análise da heteroidentificação racial. O cumprimento estrito da lei não pode ser motivo de acomodação. Normas, mesmo federais, podem ser questionadas e revistas, se não atendem aos propósitos para o qual foram instauradas. Novos mecanismos e novas ações afirmativas podem e devem existir, para complementar as que já existem, para potencializar a plena inclusão racial.

Pode-se dizer que a heteroidentificação racial também já mostrou resultados, e o principal deles é fazer com que as cotas raciais cheguem a seus reais destinatários, aqueles discriminados cotidianamente por seu pertencimento racial. Os dados do Sistema de Gestão da UFOP mostram que antes de começar o ingresso de docentes por cotas sem heteroidentificação, isto é, em junho de 2015, eram 14,1% os docentes autodeclarados negros e pardos na instituição. Em julho de 2017, logo antes do início do ingresso dos docentes ingressantes pelas cotas com heteroidentificação, essa proporção era de 16,5%. Em janeiro de 2020, colhendo efeitos de 4 anos e meio de cotas, dos quais 2 anos e 5 meses com heteroidentificação racial, essa proporção chega a 19,6%. Isso significa um crescimento de 5,5% na população de docentes negros ou pardos na UFOP, desde a implantação das cotas raciais, e de 3,1% a partir da implementação da heteroidentificação complementar.

Os dados estão, porém, longe do que se espera, distantes dos 55,8% de negros que compõem a população brasileira segundo a PNAD Contínua de 2018. Mas é um avanço,

desde o início das cotas raciais, que se intensifica a partir da realização da heteroidentificação e que pode ser creditado a um conjunto de fatores (alteração da autodeclaração racial por mudança da percepção identitária, crescimento da percepção positiva sobre a autodeclaração como preto/pardo). E, sem dúvida, deve-se também àquelas políticas afirmativas e seus instrumentos de controle. Além disso, proporcionou a discussão sobre a questão racial, trouxe um aprendizado pelas oficinas, pelos debates, pela escuta da experiência do outro.

Gráfico IV - Crescimento da População de Docentes Negros e Pardos na UFOP



Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados do Sistema de Gestão da UFOP, jan. 2020

O número de ingressantes pelas cotas raciais em concursos docentes ainda é pequeno, é inferior aos 20% determinado pela lei, no caso da UFOP, por falta de mais aprovados nessa lista específica. A inclusão de negros precisa ocorrer também em níveis de graduação e pós-graduação, para que isso se reflita nos concursos para professores efetivos. Houve pouco tempo para que as cotas raciais em graduação e pós-graduação lancem reflexos nos concursos docentes, mas espero poder assistir a esse efeito dentro de algum tempo. Para isso, essas medidas precisam ser mantidas e fortalecidas. Precisam sobreviver às ameaças do projeto político conservador que vem atingindo o país e precisam fazer parte de uma rede de medidas contra a discriminação racial. É necessária uma vida digna para que haja ingresso nas universidades, em qualquer modalidade, e, para que o ingresso seja efetivo, devem existir condições de permanência, materiais e simbólicas, compatíveis com a categoria do ingressante.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, M. E. D. A. **Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional**. Brasília: Liberlivros, 2005.

ARTES, A. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 34, s/n., p. 01-23, 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO – ANPED. **Carta de Campo Grande/MS, de 31 de agosto de 2018**. Disponível: <<http://saad.ufsc.br/files/2018/10/CARTA-DE-CAMPO-GRANDE-VERS%C3%83O-FINAL.pdf>>. Acesso em 08 dez. 2018.

BAHIA, A. M. F. M. Igualdade: 3 dimensões, 3 desafios. In: CLÈVE, C. M.; FREIRE, A. (Orgs). **Direitos fundamentais e jurisdição constitucional: análise, crítica e contribuições**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 73-98.

BARROS, A. S. X. Expansão da educação superior no Brasil: limites e possibilidades. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 361-390, abr./jun. 2015.

BONATO, E. C. F. G. **O sistema de cotas raciais nas instituições federais de ensino superior: UFPR, UFSC, UFRGS e UFSM entre a “teoria” e a prática**. 2018. 130 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Autônomo do Brasil, Curitiba, 2018.

BOURDIEU, P. A escola conservadora: as desigualdades frente à escola e à cultura. In: NOGUEIRA, M. A.; CATANI, A. **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 41-64.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 out. 2018.

_____. **Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm>. Acesso em 04 jul. 2019.

_____. **Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9739.htm#art48>. Acesso em 04 jul. 2019.

_____. **Decreto-lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm>. Acesso em 03 fev. 2020.

_____. **Decreto-lei nº 778, de 21 de agosto de 1969**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-778-21-agosto-1969-374757-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 04 jul. 2019.

_____. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>

ccivil_03/leis/19784.htm>. Acesso em 05 fev. 2020.

_____. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10639-9-janeiro-2003-493157-norma-pl.html>>. Acesso em 04 jul. 2018.

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em 06 dez. 2018.

_____. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em 04 fev. 2020.

_____. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2012/lei-12711-29-agosto-2012-774113-norma-actualizada-pl.pdf>>. Acesso em 04 jul. 2018.

_____. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-12990-9-junho-2014-778911-publicacaooriginal-144368-pl.html>>. Acesso em 04 jul. 2018.

_____. **Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm. Acesso em 06 dez. 2018.

_____. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Levantamento Nacional das Informações Penitenciárias.** Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública: Departamento Penitenciário Nacional, 2017.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Ministério da Justiça. **Portaria Conjunta nº 11, de 26 de dezembro de 2016.** Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/24801300/do1-2016-12-27-portaria-conjunta-n-11-de-26-de-dezembro-de-2016-24801199>. Acesso em 04 fev. 2020.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. **Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018.** Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/04/2018&jornal=515&pagina=43&totalArquivos=74>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. **Orientação Normativa nº 3, de 01 de agosto de 2016.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min_Div/MPOG_ON_03_16.html>. Acesso em 04 jul. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41.** Rel. Min. Roberto Barroso. Brasília, 12 de abril de 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314272794&ext=.pdf>>. Acesso em 02 dez. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186**. Rel Min. Gilmar Mendes. Brasília, 31 de julho de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf>>. Acesso em 02 dez. 2018.

CAMPOS, L. A. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 32, n. 95, p. 01-19, 2017.

CARVALHO, J. F. C. **A oportunidade da cor**: judicialização das cotas sociorraciais da UFMA. 213 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

COSTA, N. L. A implementação da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais: análise dos processos de execução da ação afirmativa. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 80-105.

CRUZ, I. C. F. Anotações sobre prevenção da fraude étnico-racial no acesso à Universidade. **Boletim NEPAE-NESEN**, [s.l.], v.13, n. 2, 2016. Disponível em: <<http://www.jsncare.uff.br/index.php/bnn/article/view/2866>>. Acesso em 10 fev. 2020.

DIAS, G. R. M. Considerações à Portaria Normativa nº 4 de 6 de abril de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 141-174.

DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, 2005.

_____. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, Niterói, v. 12, n. 23, p. 100-122, 2007. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/tem/v12n23/v12n23a07>. Acesso em 28 jun. 2018.

DUARTE, P. C. **Os afro-descendentes e as políticas de inclusão no Brasil**: a marcha Zumbi dos Palmares e a Lei nº 10.639/2003. **Mundo Contemporâneo em revista**, Ampère, s/n., p. 65-76, 2008. Disponível em: <<http://www.famper.com.br/download/paulo.pdf>>. Acesso em 07 jul. 2018.

FERREIRA, G. L. Quem são os destinatários das cotas raciais em concursos públicos para as comissões de verificação? In: Jornada de Estudos Negros da Universidade de Brasília, 2, 2018, Brasília. **Anais...** Brasília: UNB, 2018. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/59018933/FERREIRA_G_L_2018_Quem_sao_os_destinatarios_das_cotas_raciais20190424-40196-x3g6k7.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DQuem_sao_os_destinatarios_das_cotas_raci.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200210%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200210T002010Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=5125b4198c4a58fbc95197b997867301389af58e05dcbbf710c14455cddb4631>. Acesso em 20 jul. 2019.

FONSECA, M. V. Não há doce ruim e nem cabra bom: escravidão e classificação racial. In: GONÇALVES, C. R.; GOMES, J. D.; MUNIZ, K. S. (Orgs.). **Pensando África e suas diáporas**: aportes teóricos para a discussão negro-brasileira. Belo Horizonte: Nandyala, 2015. p. 97-119.

FONTOURA, M. C. L. Tirando a vovó e o vovô do armário. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 107-140.

FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. 10. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

_____. **A verdade e as formas jurídicas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nau, 2005.

_____. **Genealogia del racismo**. Buenos Ayres: Altamira, 1998.

_____. **História da sexualidade I**: a vontade do saber. 13. ed. São Paulo: Graal, 1999.

_____. **Microfísica do poder**. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

_____. **Vigiar e punir**. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 63, p. 01-14, 2002. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/1250>>. Acesso em 02 dez. 2018.

GOMES, J. B. B. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, R. E.; LOBATO, F. (Orgs.). **Ações Afirmativas**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 15-57.

GOMES, N. L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: BRASIL. **Educação Anti-racista**: caminhos abertos pela Lei federal nº 10.639/03. Brasília, MEC, Secretaria de Educação Continuada e Alfabetização e Diversidade, 2005, p. 39-62.

_____. Educação e Identidade Negra. Aletria: Revista de Estudos de Literatura, Belo Horizonte, v. 9, s/n., p. 38-47, 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/aletria/article/view/1296>>. Acesso em 10 mai. 2019.

_____. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. **Educ. Soc. (Educação & Sociedade)**, Campinas, v. 33, n. 120, p. 727-744, jul./set. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v33n120/05.pdf>>. Acesso em 03 fev. 2020.

_____. **O movimento negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2017.

GOMES, N. L.; JESUS, R. E. As práticas pedagógicas de trabalho com relações étnico-raciais na escola na perspectiva de Lei 10.639/2003: desafios para a política educacional e indagações para a pesquisa. **Educar em revista**, Curitiba, 47, p. 19-33, mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602013000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 04 fev. 2020.

GONÇALVES, L. A. O. Negros e educação no Brasil. In: LOPES, E. M. T.; FARIA FILHO, L. M.; VEIGA, C. G. (Orgs.). **500 anos de educação no Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000, p. 325-346.

GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES DA AÇÃO AFIRAMTIVA – GEMAA. **O que são ações afirmativas?** Disponível em: <<http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-aco-es-afirmativas/>>. Acesso em 05 jun. 2018.

GUIMARÃES, A. S. A. **Classes, raças e democracia**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2012.

_____. Como trabalhar com raça em sociologia. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 93-107, jan./jun. 2003.

HALL, S. Perturbando a linguagem de “raça” e “etnia”. In: SOVIK, L. (Org.). **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Tradução Adelaine La Guardia Resende. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. p. 65-69.

_____. Who needs identity? In: DU GAY, P.; EVANS, B; REDMAN, P. **Identity: a reader**. Sage Publications Inc, 2000, p. 15-30.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Tabela Educação 2016**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/17270-pnad-continua.htm?edicao=18971&t=resultados>>. Acesso em 01 dez. 2018.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua 2018, Tabelas Educação**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=24772&t=resultados>>. Acesso em 13 jan. 2019.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua 2018, Tabelas Rendimento**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=25646&t=resultados>>. Acesso em 13 jan. 2019.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua 2016, Tabelas Trabalho Infantil**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=18390&t=resultados>>. Acesso em 13 jan. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Atlas da Violência 2018**. Rio de Janeiro: Ipea, 2018.

_____. **Atlas da Violência 2019**. Rio de Janeiro: Brasília: Rio de Janeiro: São Paulo: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Sinopse Estatística de Educação Superior 2011**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em 01 dez. 2018.

JESUS, R. E. Autodeclaração e heteroidentificação racial no contexto das políticas de cotas: quem quer (pode) ser negro no Brasil? In: SANTOS, J. S.; COLEN, N. S.; JESUS, R. E. (Orgs.). **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento**. Rio de Janeiro: UERJ, 2018. p. 125-142.

LEMPP, S. With the eyes of society? Doing race in affirmative action practices in Brazil, **Citizenship Studies**, 2019.

MAIO, M. C.; SANTOS, R. V. Política de cotas raciais, os “olhos da sociedade” e os usos da Antropologia: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UnB). **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, n. 23, p. 181-214, jan./jun. 2005.

MARQUES, E. P. S.; BRITO, I. A. M. **Os candidatos aprovados pelo regime de cotas raciais e os conflitos sobre a identidade negra na banca avaliadora de fenótipo**. 37ª reunião da ANPEd, 2015. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/sites/default/files/trabalho-gt21-4296.pdf>>. Acesso em 20 jul. 2019.

MBEMBE, A. Necropolítica. **Arte & Ensaios**, Rio de Janeiro, n. 32, p. 121-151, 2016.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAS GERAIS. **Lei Provincial nº 140, de 04 de abril de 1839**. Disponível em: <http://www.siaapm.cultura.mg.gov.br/modules/leis_mineiras_docs/viewcat.php?cid=668>. Acesso em 17 mar. 2019.

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

MOREIRA, A. J. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 61, n. 2, p. 117-148, mai./ago., 2016.

MUNANGA, K. Diversidade, identidade, etnicidade e cidadania. **Ação Educativa**, ANPEd. Palestra proferida no 1º Seminário de Formação Teórica Metodológica, São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Palestra-Kabengele-DIVERSIDADEEtnicidade-Identidade-e-Cidadania.pdf>>. Acesso em 04 jul. 2019.

_____. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 4, n. 2, p. 31-43, jul./dez., 2001.

NOGUEIRA, L. C. K. **Racismo no Brasil: preconceito de marca e cotas para negros**. 2017. 151 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

NOGUEIRA, O. 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**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 287-308, nov. 2006.

NUNES, G. H. L. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F.

Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 11-30.

ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração e Plano de Ação de Durban.** 2001. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf>. Acesso em 04 jul. 2018.

OSÓRIO, R. G. A classificação de cor ou raça do IBGE revisitada. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Orgs.). **Características étnico-raciais:** classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013, p. 82-98.

_____. **A classificação de cor ou raça do IBGE.** Brasília: Ipea, 2003.

PANIZZI, M. S. **A autodeclaração racial nas ações afirmativas nas universidades:** a teoria jurídica da raça eletiva. 2017. 155 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Ritter dos Reis, Porto Alegre, 2017.

PENA, S. D. J.; BORTOLINI, M. C. Pode a genética definir quem deve se beneficiar das cotas universitárias e demais ações afirmativas? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 50, n. 18, p. 31-50, 2004.

PETRUCCELLI, J. L. Autoidentificação, identidade-étnico racial e heteroclassificação. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Orgs.). **Características étnico-raciais da população brasileira:** classificação e identidades. Estudos e análises Informação demográfica e socioeconômica n.2. Rio de Janeiro: IBGE, 2013, p. 30-49.

_____. Raça, identidade, identificação: abordagem histórica e cultural. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Orgs.). **Características étnico-raciais da população brasileira:** classificação e identidades. Estudos e análises Informação demográfica e socioeconômica n.2. Rio de Janeiro: IBGE, 2013, p. 12-29.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

_____. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, set. 2008.

PIRES, P. M. **Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa:** estudo sobre o ingresso de negos no funcionalismo público brasileiro. 2015. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

RIBEIRO, S. N. **Ações afirmativas:** a implementação de reserva de vagas no contexto da Universidade Federal de Ouro Preto. 2018. 176 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018.

RIOS, R. R. Pretos e pardos nas ações afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais:** dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 215-249.

ROCHA, C. L. A. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996.

RODRIGUES, L. S. **Políticas públicas no combate à desigualdade racial**: uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) - Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos, cidade, 2017.

SADDY, A.; SANTANA, S. B. A questão da autodeclaração racial prestada por candidatos de concursos públicos. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, v. 18, n. 116, p. 633-665, 2017.

SANTANA, L. M.; VAZ, S. As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 32-78.

SANTOS, A. P. **Os reflexos de Durban em Ouro Preto e sua repercussão na UFOP**. Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2015.

SANTOS, A. P.; CAMILLOTO, B.; DIAS, H. G. A heteroidentificação na UFOP: o controle social impulsionando o aperfeiçoamento da política pública. **Revista da ABPN**, Uberlândia, v. 11, n. 29, p. 15-40, jun./ago. 2019.

SANTOS, B. S. **A universidade no século XXI**: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade. São Paulo: Cortez Editora, 2004.

SANTOS, P. C. M.; COSTA, A. R. A Escola de Minas de Ouro Preto, a “Sociedade de Geographia Economica de Minas Geraes” e as Exposições Universais do final do século XIX e início do século XX. **Revista Escola de Minas**, Ouro Preto, v. 3, n. 58, p. 279-285, jul./set. 2005.

SANTOS, S. A. (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005.

SILVÉRIO, V. R.; TRINIDAD, C. T. Há algo de novo a se dizer sobre as relações raciais no Brasil contemporâneo? **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 120, p. 891-914, 2012.

SOUZA, L. A. O. **Afros, negros, pretos e pardos**: casos de categorias raciais na administração pública do estado do Rio de Janeiro. 2018. 125 f. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, 2018.

STAKE, R. **The Art of Case Study Research**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1995.

STENHOUSE, L. Case Study Methods. In: KEEVES, J. P. (ed.). **Educational research, methochlogy, and measurement: an international handbook**. Oxford: Pergamon, 1988, p. 310-314.

TEIXEIRA, M. P. et al. Além do preconceito de marca e de origem: a motivação política como critério emergente para classificação racial. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Orgs.). **Características étnico-raciais da população brasileira: classificação e identidades**. Estudos e análises Informação demográfica e socioeconômica n.2. Rio de Janeiro: IBGE, 2013, p. 100-122.

TRAPP, R. P.; SILVA, M. L. Movimento negro no Brasil contemporâneo: estratégias identitárias e ação política. **Revista Jovem Pesquisador**, Santa Cruz do Sul, v. 1, s.n., p. 89-98, 2010. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/jovenspesquisadores/article/viewFile/2252/1624>>. Acesso em 03 jul. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP. **Edital nº 003/2014** – Curso de Especialização Uniafro: política de promoção da igualdade racial na escola – 1ª Edição – Modalidade a Distância. Disponível em: <CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO UNIAFRO: Política De Promoção da Igualdade Racial na Escola – 1ª Edição – Modalidade a Distância >. Acesso em 08 dez. 2018.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional – Universidade Federal de Ouro Preto 2016-2025**. Ouro Preto: UFOP, 2016.

_____. **Regimento do Programa de Pós-graduação em Direito**, de 06 de maio de 2016. Disponível em: <<http://novosdireitos.ufop.br/wp-content/uploads/2018/04/REGIMENTO-DO-PPGD-UFOP.pdf>>. Acesso em: 08 dez. 2018.

_____. **Resolução CEPE nº 3.270, de 13 de fevereiro de 2008**. Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_3270.pdf>. Acesso em 07 dez. 2018.

_____. **Resolução CEPE nº 7.612, de 20 de novembro de 2018**. Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_7612_ANEXO_0.pdf>. Acesso em 08 dez. 2018.

_____. **Resolução CEPE nº 7.794, de 27 de agosto de 2019**. Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_7794.pdf>. Acesso em 03 fev. 2020.

_____. **Resolução CUNI nº 1.926, de 18 de julho de 2017**. Disponível em: <<https://www.soc.ufop.br/public/resolucao/mostrar/0000009926>>. Acesso em 27 out. 2018.

_____. **Resolução CUNI nº 1.967, de 25 de janeiro de 2018**. Disponível em: <https://prace.ufop.br/sites/default/files/resolucao_cuni_1967.pdf>. Acesso em 05 mar. 2019.

VALENTIM, Daniela Frida Drelich. **Ex-alunos negros cotistas da UERJ: os desacreditados e o sucesso acadêmico**. 2012. 234f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

VIANNA, H. M. **Pesquisa em educação**: a observação. Brasília: Plano editor, 2003.

VITORELLI, E. Implementação de cotas raciais em universidades e concursos públicos: problemas procedimentais e técnicas para sua superação. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 275, p. 95-124, 2017.

VOLPE, A. P. S.; SILVA, T. D. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. 2016. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7461>>. Acesso em 20 jul. 2019.

ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

ENTREVISTA

Prezado(a) Senhor(a)

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa: “*Heteroidentificação racial em concursos públicos para professores na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP*”, de responsabilidade da pesquisadora Isabela Perucci Esteves Fagundes.

A pesquisa pretende compreender as concepções de identidade racial e raça que orientam a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto. Ao esclarecer como se estabelecem essas concepções, pode contribuir também com as comissões de verificação na entrada de discentes na UFOP por meio de cotas e sua permanência nessa instituição.

Essa pesquisa é relevante porque investiga tema ainda pouco abordado em pesquisas, e também porque pretende, em última análise, compreender um mecanismo de implementação de uma política de ação afirmativa que busca a mitigação dos efeitos do racismo estrutural no Brasil.

Nesse sentido, os objetivos da pesquisa são:

Geral: compreender a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto

Específicos:

- investigar o processo de implementação das comissões de heteroidentificação em concursos para professores efetivos na UFOP
- identificar os perfis dos membros dessas comissões
- identificar as concepções de identidade racial e raça desses membros
- identificar os limites e as possibilidades da atuação das comissões como ferramenta de implementação da política de cotas em concursos para professores na UFOP

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa será realizada por meio de uma abordagem qualitativa, pelo método do estudo de caso, utilizando análise documental, entrevista com roteiro semi-estruturado e observação como técnicas de coleta de dados. Ressaltamos que a entrevista não gera nenhum custo para o respondente e exige em média uma hora para ser realizada.

Por isso, convidamos você a participar da entrevista, que destina-se aos membros de comissão de heteroidentificação em concursos para professores efetivos na Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP.

Reconhecemos eventual desconforto e risco para que se submeta a este procedimento, uma vez que serão discutidos temas pessoais e demandará tempo, mas que você só responderá quando se sentir seguro (a) e confortável e se tiver disponibilidade. O local da entrevista será escolhido pelo entrevistado. As informações repassadas serão confidenciais e a sua privacidade será respeitada. Reconhecendo que serão discutidos temas polêmicos e que o entrevistado pode ser hostilizado ou demandado judicialmente por suas opiniões e palavras, a pesquisadora tomará medidas especiais para preservar sua privacidade: manter apenas em arquivo pessoal os dados da entrevista, não identificar os sujeitos da pesquisa em nenhum momento, inclusive na dissertação, entrevistar um número de sujeitos inferior ao total de pessoas que se encaixam nos critérios de seleção, não identificar a quais concursos/editais se referem os membros das comissões entrevistados. Além disso nos termos art. 7º, § 1º da Portaria Normativa nº 04/2018, que rege o procedimento de heteroidentificação racial desde 10/08/2018, são sigilosos os nomes dos membros das comissões.

Sua participação é voluntária, não havendo remuneração para esta tarefa. Você é livre para retirar esse consentimento, bem como desistir a qualquer momento da pesquisa ou se recusar a responder qualquer questão específica da entrevista, sem que isso lhe traga quaisquer constrangimentos, penalidades ou prejuízos. Ninguém, nem mesmo a Pró-Reitoria de Administração da UFOP, será notificada sobre quem participou ou não se dispôs a participar da entrevista. Sempre que você desejar serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas da pesquisa.

Os critérios para participar desta pesquisa são os seguintes: 1- Ter disponibilidade para responder à entrevista 2- Ter atuado em comissão de heteroidentificação racial em concurso público para professor da

UFOP; 3- Aceitar participar da pesquisa de forma voluntária, sem receber remuneração alguma; 4- Ter interesse em contribuir para a sistematização de uma reflexão científica sobre sua participação em comissão de heteroidentificação.

Os resultados desta investigação serão disponibilizados por meio de dissertação de mestrado, relatório técnico, artigos científicos, capítulo de livros, seminários e eventos relacionados ao tema. O principal benefício da pesquisa é a produção de subsídios teóricos e críticos sobre a atuação das comissões de heteroidentificação racial em concurso para professores da UFOP, obtidos através de informações e concepções relatadas pelos membros dessa(s) comissão(ões). Dessa forma acreditamos que podemos colaborar para um procedimento mais humano, seguro, objetivo e ético, para os membros das comissões, para os candidatos que são por ela avaliados, para as instituições que precisam implementá-lo, para a sociedade civil de forma geral.

As respostas serão gravadas e transcritas para um banco de dados digital. Por isso, ao aceitar participar desta pesquisa, você estará autorizando a utilização das informações obtidas para fins científicos. Mesmo assim, será garantido o sigilo das informações e a preservação da imagem com anonimato, procedimentos utilizados como garantia de redução de danos.

Os dados coletados estarão sob a guarda da pesquisadora responsável por esta investigação, em arquivo eletrônico, por um período de cinco anos, após esse prazo, os arquivos serão destruídos. Endereço da pesquisadora ao final do documento.

Informo-lhe que os critérios para suspensão desta pesquisa são: a) recusa dos membros da comissão em participar e/ou disponibilizar dados; b) impossibilidade física ou mental da pesquisadora em continuar realizando o trabalho; c) interrupção de funcionamento das atividades de pesquisa na Universidade Federal de Ouro Preto. Na hipótese de suspensão da pesquisa o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da UFOP será informado.

A pesquisa terá início assim que o CEP da UFOP - aprová-la. As atividades devem ser finalizadas, conforme o Programa de Mestrado em Educação da UFOP, em março de 2020, com o apoio do Instituto de Ciências Humanas – ICHS.

Para maiores esclarecimentos que se façam necessários disponibilizo meu endereço e telefones para contato:

Pesquisadora Responsável: Isabela Perucci Esteves Fagundes

Endereço: Travessa Cruzeiro do Sul, 32 – Cabeças – Ouro Preto – MG – CEP: 35.400.000 – Telefone (31) 98708-9872.

Atenção:

Para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação na pesquisa, dirija-se ao:

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – Campus Universitário Morro do Cruzeiro – Prédio Centro de Convergência – Ouro Preto/MG – CEP: 35400.000, que atende pelo telefone (31) 3559-1368, e-mail cep.propp@ufop.edu.br

Caso você concorde com os termos deste TCLE, por favor preencha-o e assine-o em 02 (duas) vias, ficando uma delas com você e outra com a pesquisadora.

Eu, _____, portador do RG, nº _____, declaro ter lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que concordo em participar como voluntário da pesquisa: “*Heteroidentificação racial em concursos públicos para professores na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP*” sem que para isso tenha sido forçado ou obrigado. Participo, portanto, com meu consentimento livre e esclarecido.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

ANEXO II – TCLE OBSERVAÇÃO MEMBRO COMISSÃO

Prezado(a) Senhor(a)

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa: “*Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP*”, de responsabilidade da pesquisadora Isabela Perucci Esteves Fagundes.

A pesquisa pretende compreender as concepções de identidade racial e raça que orientam a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto. Ao esclarecer como se estabelecem essas concepções, pode contribuir também com as comissões de verificação na entrada de discentes na UFOP por meio de cotas e sua permanência nessa instituição.

Essa pesquisa é relevante porque investiga tema ainda pouco abordado em pesquisas, e também porque pretende, em última análise, compreender um mecanismo de implementação de uma política de ação afirmativa que busca a mitigação dos efeitos do racismo estrutural no Brasil.

Nesse sentido, os objetivos da pesquisa são:

Geral: compreender a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto

Específicos:

- investigar o processo de implementação das comissões de heteroidentificação em concursos para professores efetivos na UFOP
- identificar os perfis dos membros dessas comissões
- identificar as concepções de identidade racial e raça desses membros
- identificar os limites e as possibilidades da atuação das comissões como ferramenta de implementação da política de cotas em concursos para professores na UFOP

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa será realizada por meio de uma abordagem qualitativa, pelo método do estudo de caso, utilizando análise documental, entrevista com roteiro semi-estruturado e observação como técnicas de coleta de dados. Ressaltamos que a autorização para a observação não gera nenhum custo para o sujeito da pesquisa e demorará o tempo de atuação da comissão.

Por isso, solicito que você me autorize a observá-lo enquanto atua na comissão de heteroidentificação em concursos para professores efetivos na Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP.

Reconhecemos eventual desconforto e risco para que se submeta a este procedimento, uma vez que serão discutidos temas pessoais, mas que você só autorizará se se sentir seguro (a) e confortável e se tiver disponibilidade. As informações a que eu tiver acesso serão confidenciais e a sua privacidade será respeitada. Reconhecendo que serão discutidos temas polêmicos e que o observado pode ser hostilizado ou demandado judicialmente por suas opiniões e palavras, a pesquisadora tomará medidas especiais para preservar sua privacidade: manter apenas em arquivo pessoal os dados da observação, não identificar os sujeitos da pesquisa em nenhum momento, inclusive na dissertação, observar um número de sujeitos inferior ao total de pessoas que se encaixam nos critérios de seleção, não identificar a quais concursos/editais se referem as comissões observadas. Além disso nos termos art. 7º, § 1º da Portaria Normativa nº 04/2018, que rege o procedimento de heteroidentificação racial desde 10/08/2018, são sigilosos os nomes dos membros das comissões.

Sua participação é voluntária, não havendo remuneração para esta tarefa. Você é livre para retirar esse consentimento, bem como desistir a qualquer momento da pesquisa ou solicitar à observadora que se retire do recinto, sem que isso lhe traga quaisquer constrangimentos, penalidades ou prejuízos. Ninguém, nem mesmo a Pró-Reitoria de Administração da UFOP, será notificada sobre quem participou ou não se dispôs a participar da pesquisa. Sempre que você desejar serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas da pesquisa.

Os critérios para participar desta pesquisa são os seguintes: 1- Autorizar a observação do processo pela pesquisadora 2- Estar atuando como avaliador na comissão de heteroidentificação racial em concurso público para professor da UFOP; 3- Aceitar participar da pesquisa de forma voluntária, sem receber

remuneração alguma; 4- Ter interesse em contribuir para a sistematização de uma reflexão científica sobre sua participação em comissão de heteroidentificação.

Os resultados desta investigação serão disponibilizados por meio de dissertação de mestrado, relatório técnico, artigos científicos, capítulo de livros, seminários e eventos relacionados ao tema. O principal benefício da pesquisa é a produção de subsídios teóricos e críticos sobre a atuação das comissões de heteroidentificação racial em concurso para professores da UFOP, obtidos através de informações e concepções relatadas pelos membros dessa(s) comissão(ões). Dessa forma acreditamos que podemos colaborar para um procedimento mais humano, seguro, objetivo e ético, para os membros das comissões, para os candidatos que são por ela avaliados, para as instituições que precisam implementá-lo, para a sociedade civil de forma geral.

O procedimento será observado pela pesquisadora e as anotações dela registradas em um banco de dados digital. Por isso, ao aceitar participar desta pesquisa, você estará autorizando a utilização das informações obtidas para fins científicos. Mesmo assim, será garantido o sigilo das informações e a preservação da imagem com anonimato, procedimentos utilizados como garantia de redução de danos.

Os dados coletados estarão sob a guarda da pesquisadora responsável por esta investigação, em arquivo eletrônico, por um período de cinco anos, após esse prazo, os arquivos serão destruídos. Endereço da pesquisadora ao final do documento.

Informo-lhe que os critérios para suspensão desta pesquisa são: a) recusa dos membros da comissão em participar e/ou disponibilizar dados; b) impossibilidade física ou mental da pesquisadora em continuar realizando o trabalho; c) interrupção de funcionamento das atividades de pesquisa na Universidade Federal de Ouro Preto. Caso não haja anuência de nenhum candidato em ter sua heteroidentificação observada e pesquisa será realizada apenas através da análise documental e da entrevista. Na hipótese de suspensão da pesquisa o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da UFOP será informado.

A pesquisa terá início assim que o CEP da UFOP - aprová-la. As atividades devem ser finalizadas, conforme o Programa de Mestrado em Educação da UFOP, em março de 2020, com o apoio do Instituto de Ciências Humanas – ICHS.

Para maiores esclarecimentos que se façam necessários disponibilizo meu endereço e telefones para contato:

Pesquisadora Responsável: Isabela Perucci Esteves Fagundes

Endereço: Travessa Cruzeiro do Sul, 32 – Cabeças – Ouro Preto – MG – CEP: 35.400.000 – Telefone (31) 98708-9872.

Atenção:

Para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação na pesquisa, dirija-se ao:

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – Campus Universitário Morro do Cruzeiro – Prédio Centro de Convergência – Ouro Preto/MG – CEP: 35400.000, que atende pelo telefone (31) 3559-1368, e-mail cep.propp@ufop.edu.br

Caso você concorde com os termos deste TCLE, por favor preencha-o e assine-o em 02 (duas) vias, ficando uma delas com você e outra com a pesquisadora.

Eu, _____, portador do RG, nº _____, declaro ter lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que concordo em participar como voluntário da pesquisa: “*Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP*” sem que para isso tenha sido forçado ou obrigado. Participo, portanto, com meu consentimento livre e esclarecido.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

ANEXO III – TCLE OBSERVAÇÃO CANDIDATO

Prezado(a) Senhor(a)

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa: “*Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP*”, de responsabilidade da pesquisadora Isabela Perucci Esteves Fagundes.

A pesquisa pretende compreender as concepções de identidade racial e raça que orientam a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto. Ao esclarecer como se estabelecem essas concepções, pode contribuir também com as comissões de verificação na entrada de discentes na UFOP por meio de cotas e sua permanência nessa instituição.

Essa pesquisa é relevante porque investiga tema ainda pouco abordado em pesquisas, e também porque pretende, em última análise, compreender um mecanismo de implementação de uma política de ação afirmativa que busca a mitigação dos efeitos do racismo estrutural no Brasil.

Nesse sentido, os objetivos da pesquisa são:

Geral: compreender a atuação das comissões de verificação da autodeclaração racial para fins de reserva de vagas em concursos públicos para professores efetivos no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto

Específicos:

- investigar o processo de implementação das comissões de heteroidentificação em concursos para professores efetivos na UFOP
- identificar os perfis dos membros dessas comissões
- identificar as concepções de identidade racial e raça desses membros
- identificar os limites e as possibilidades da atuação das comissões como ferramenta de implementação da política de cotas em concursos para professores na UFOP

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa será realizada por meio de uma abordagem qualitativa, pelo método do estudo de caso, utilizando análise documental, entrevista com roteiro semi-estruturado e observação como técnicas de coleta de dados. Ressaltamos que a autorização para a observação não gera nenhum custo para o sujeito da pesquisa e demorará o tempo de atuação da comissão.

Por isso, solicito que você me autorize a observá-lo quando avaliado pela comissão de heteroidentificação em concursos para professores efetivos na Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP.

Reconhecemos eventual desconforto e risco para que se submeta a este procedimento, uma vez que serão discutidos temas pessoais, mas que você só autorizará se se sentir seguro (a) e confortável e se tiver disponibilidade. As informações a que eu tiver acesso serão confidenciais e a sua privacidade será respeitada. Reconhecendo que serão discutidos temas polêmicos e que o observado pode ser hostilizado ou demandado judicialmente por suas opiniões e palavras, a pesquisadora tomará medidas especiais para preservar sua privacidade: manter apenas em arquivo pessoal os dados da observação, não identificar os sujeitos da pesquisa em nenhum momento, inclusive na dissertação, observar um número de sujeitos inferior ao total de pessoas que se encaixam nos critérios de seleção, não identificar a quais concursos/editais se referem as comissões observadas.

Sua participação é voluntária, não havendo remuneração para esta tarefa. Você é livre para retirar esse consentimento, bem como desistir a qualquer momento da pesquisa ou solicitar à observadora que se retire do recinto, sem que isso lhe traga quaisquer constrangimentos, penalidades ou prejuízos. Ninguém, nem mesmo a Pró-Reitoria de Administração da UFOP, será notificada sobre quem participou ou não se dispôs a participar da pesquisa. Sempre que você desejar serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas da pesquisa.

Os critérios para participar desta pesquisa são os seguintes: 1- Autorizar a observação do processo pela pesquisadora 2- Estar sendo avaliado pela comissão de heteroidentificação racial em concurso público para professor da UFOP; 3- Aceitar participar da pesquisa de forma voluntária, sem receber remuneração alguma; 4- Ter interesse em contribuir para a sistematização de uma reflexão científica sobre sua participação em comissão de heteroidentificação.

Os resultados desta investigação serão disponibilizados por meio de dissertação de mestrado, relatório técnico, artigos científicos, capítulo de livros, seminários e eventos relacionados ao tema. O principal benefício da pesquisa é a produção de subsídios teóricos e críticos sobre a atuação das comissões de heteroidentificação racial em concurso para professores da UFOP, obtidos através de informações e concepções relatadas pelos membros dessa(s) comissão(ões). Dessa forma acreditamos que podemos colaborar para um procedimento mais humano, seguro, objetivo e ético, para os membros das comissões, para os candidatos que são por ela avaliados, para as instituições que precisam implementá-lo, para a sociedade civil de forma geral.

O procedimento será observado pela pesquisadora e as anotações dela registradas em um banco de dados digital. Por isso, ao aceitar participar desta pesquisa, você estará autorizando a utilização das informações obtidas para fins científicos. Mesmo assim, será garantido o sigilo das informações e a preservação da imagem com anonimato, procedimentos utilizados como garantia de redução de danos.

Os dados coletados estarão sob a guarda da pesquisadora responsável por esta investigação, em arquivo eletrônico, por um período de cinco anos, após esse prazo, os arquivos serão destruídos. Endereço da pesquisadora ao final do documento.

Informo-lhe que os critérios para suspensão desta pesquisa são: a) recusa dos membros da comissão em participar e/ou disponibilizar dados; b) impossibilidade física ou mental da pesquisadora em continuar realizando o trabalho; c) interrupção de funcionamento das atividades de pesquisa na Universidade Federal de Ouro Preto. Caso não haja anuência de nenhum candidato em ter sua heteroidentificação observada e pesquisa será realizada apenas através da análise documental e da entrevista. Na hipótese de suspensão da pesquisa o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP da UFOP será informado.

A pesquisa terá início assim que o CEP da UFOP - aprová-la. As atividades devem ser finalizadas, conforme o Programa de Mestrado em Educação da UFOP, em março de 2020, com o apoio do Instituto de Ciências Humanas – ICHS.

Para maiores esclarecimentos que se façam necessários disponibilizo meu endereço e telefones para contato:

Pesquisadora Responsável: Isabela Perucci Esteves Fagundes

Endereço: Travessa Cruzeiro do Sul, 32 – Cabeças – Ouro Preto – MG – CEP: 35.400.000 – Telefone (31) 98708-9872.

Atenção:

Para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação na pesquisa, dirija-se ao:

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – Campus Universitário Morro do Cruzeiro – Prédio Centro de Convergência – Ouro Preto/MG – CEP: 35400.000, que atende pelo telefone (31) 3559-1368, e-mail cep.propp@ufop.edu.br

Caso você concorde com os termos deste TCLE, por favor preencha-o e assine-o em 02 (duas) vias, ficando uma delas com você e outra com a pesquisadora.

Eu, _____, portador do RG, nº _____, declaro ter lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que concordo em participar como voluntário da pesquisa: “*Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP*” sem que para isso tenha sido forçado ou obrigado. Participo, portanto, com meu consentimento livre e esclarecido.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

**ANEXO IV – AUTODECLARAÇÃO RACIAL FUNDAMENTADA
CANDIDATOS NEGROS (PRETOS OU PARDOS)**

Nome:

Cargo: Professor do Magistério Superior

Área:

Descrição da reserva de vaga: negro

Data da entrevista: ___/___/___

Local: _____

Horário de convocação: _____

CÓRUM DE DELIBERAÇÃO

___ Favoráveis à validação da autodeclaração

___ Contrários à validação da autodeclaração

PARECER DA COMISSÃO

- Validação da autodeclaração
- Invalidação da autodeclaração
- O candidato não compareceu ao procedimento

JUSTIFICATIVA

MEMBROS DA COMISSÃO PARTICIPANTES

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Assinatura: _____ SIAPE: _____

ANEXO VI – DOCUMENTO DE REGISTRO DE VOTOS DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO RACIAL

Membro 1:

Nome	Negro	Não-negro

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Membro 2:

Nome	Negro	Não-negro

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Membro 3:

Nome	Negro	Não-negro

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Membro 4:

Nome	Negro	Não-negro

Assinatura: _____ SIAPE: _____

Membro 5:

Nome	Negro	Não-negro

Assinatura: _____ SIAPE: _____