

Ações afirmativas e políticas reparatórias: avanços e desafios

LUCIANA DE OLIVEIRA DIAS 

Universidade Federal de Goiás | Goiânia, GO, Brasil

lucianadias@ufg.br

DOI 10.11606/issn.2316-9133.v31i2pe205161

resumo Ao apresentar as políticas de ações afirmativas e a atuação da Comissão de Heteroidentificação na Universidade Federal de Goiás, buscamos alcançar neste ensaio algumas reflexões críticas sobre o racismo estrutural e institucional que lança mão de dispositivos de racialidade para assegurar privilégios de raça no acesso à universidade e na sociedade como um todo. Ainda que possam ser identificados avanços consideráveis na aplicação das políticas reparatórias nas universidades, os desafios postos ainda são grandes devido à capacidade de atualização e de sofisticação do racismo à brasileira.

palavras-chave Ações Afirmativas, Comissão de Heteroidentificação, Racismo institucional, Educação Superior.

Affirmative actions and reparatory ctions: advances and challenges

abstract The article presents affirmative action policies and the work of the Heteroidentification Commission at the Universidade Federal de Goiás, and in doing so it aims to achieve some critical reflections on structural and institutional racism that uses raciality devices to ensure racial privileges in access to the university and in society as a whole. Even though considerable progress can be identified in the application of reparatory policies in Brazilian universities, the challenges posed are still great due to the capacity of Brazilian racism to update and become more sophisticated.

keywords Affirmative actions; Heteroidentification commissions; Institutional racism, Higher Education.

Introdução

Neste ensaio são introduzidas algumas discussões que podem auxiliar em uma melhor compreensão acerca da efetivação das ações afirmativas no Brasil nas últimas duas décadas. Para alcançar este objetivo mais geral foi realizada uma análise mais pontual do processo de implementação da política de ações afirmativas na Universidade Federal de Goiás (UFG). Complementarmente, foi contextualizado o movimento de criação da Comissão de Heteroidentificação, que hoje opera como importante instrumento que colabora na contenção de fraudes durante a aplicação da política reparatória.

A descrição analítica das ações afirmativas e da atuação da Comissão de Heteroidentificação na UFG favorecem no âmbito deste manuscrito alguns aprofundamentos reflexivos em torno das noções de racismo institucional, de sua eficácia e da urgente necessidade de combate a este sistema de opressão e exclusão social. O racismo, em sintonia com as discussões desenvolvidas por Kabengele Munanga (2005) é um grave



e205161

<https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v31i2pe205161>

problema da sociedade brasileira, sendo que para combatê-lo múltiplas forças devem ser mobilizadas, inclusive as forças que possibilitam a efetivação de estratégias educativas e pedagógicas, isto porque operam na reprodução do racismo institucional.

Infiltrado nas instituições, o racismo institucional, que de acordo com Jurema Wernek (2016: 545), instaura “lógicas, processos, procedimentos, condutas, que vão impregnar a cultura institucional”, precisa urgentemente ser reconhecido e enfrentado com esforços também institucionais radicalmente antirracistas. No Brasil, o racismo se manifesta nas relações interpessoais e intrapessoais (Segato, 2005), e eu acrescento nas dinâmicas institucionais, como potentes tecnologias de poder (Foucault, 1988) produzida nas interações sócio-raciais que hierarquizam corpos, saberes e fazeres, alocando as pessoas negras no mais baixo extrato societário, materializando o que Sueli Carneiro (2005) chama de dispositivos de racialidade.

O esforço nesta escrita ora apresentada é por demonstrar a eficácia das ações afirmativas e de mecanismos de controle e contenção de fraude como políticas reparatórias dos nefastos efeitos do racismo estrutural, este que caracteriza a sociedade brasileira como um todo e que se reflete na universidade. Silvio Almeida (2019) assevera que o racismo integra a organização econômica e política de uma sociedade de maneira incontestada e fornecendo a lógica, o sentido e a tecnologia para a reprodução das desigualdades e das violências, por isso é estrutural. Essa dimensão estrutural do racismo indica o quão desafiador é, em toda e qualquer instância, seja ela individual, institucional ou societária, o desenvolvimento de ações antirracistas.

Ações Afirmativas da UFG: vanguardismo e engajamento no Programa UFGInclui

A UFG desponta em posição de vanguarda no que se refere à adoção e implementação de políticas de ação afirmativa. O vanguardismo de que falamos diz respeito ao fato de que quatro anos antes da edição da Lei n. 12.711, a Lei de cotas, ocorrida em 29 de agosto de 2012, a UFG colocava em execução o seu programa de reserva de vagas por meio do Programa de Inclusão Social da UFG, o UFGInclui, que fora criado pela Resolução do Conselho Universitário n. 029/2008. O objetivo do UFGInclui tem sido fazer com que a universidade dê continuidade às ações de inclusão que caracterizam sua trajetória desde sua criação no ano de 1960.

Estamos falando aqui, por exemplo, da criação na UFG dos cursos de licenciatura em Pedagogia do Programa Nacional de Educação nas Áreas de Reforma Agrária – PRONERA/INCRA/MDA e Via Campesina do Estado de Goiás. Nos remetemos também à criação, no mesmo período, qual seja, o final da primeira década dos anos 2000, do curso de licenciatura em Educação Intercultural, dedicado a formar docentes indígenas aldeados para atuação na Região Araguaia-Tocantins. Estamos nos remetendo também à oferta de turmas especiais no curso de graduação em Direito para beneficiários da Reforma Agrária no Campus da Cidade de Goiás.

Integram ainda o espectro de inclusão na UFG as políticas de assistência estudantil de permanência na universidade. Importa destacar o programa de bolsa alimentação, o programa de bolsa de monitoria, o programa institucional de iniciação científica, o programa de bolsas de licenciatura, o programa de bolsa de extensão e cultura, o programa de bolsa permanência, os programas de bolsas de estágio, a garantia de creche, de moradia estudantil, de serviço odontológico e psicológico, este por meio do Programa Saudavelmente, de restaurantes universitários, e, programas de mobilidade estudantil e auxílio para participação em eventos acadêmicos e científicos.

O Programa UFGInclui estava estruturado sobre quatro objetivos conforme constam na resolução de criação, quais sejam: (a) Democratizar gradativamente o acesso à UFG, por meio de uma política de ações afirmativas que contemple o acesso e a permanência de estudantes provenientes de escolas públicas, negros provenientes de escolas públicas, indígenas e negros quilombolas; (b) Criar mecanismos de ampliação do ingresso e da permanência na UFG, dos estudantes que cursaram integralmente os últimos dois anos do Ensino Fundamental e o Ensino Médio em escolas públicas; (c) Acompanhar a trajetória dos estudantes que ingressarem por meio do UFGInclui, com vistas a fornecer apoio institucional para o seu bom desempenho acadêmico; (d) Ampliar as políticas de permanência dos estudantes nos cursos de graduação da UFG.

No primeiro processo de seleção do UFGInclui, no ano de 2008, havia uma comissão responsável pelo acompanhamento, disponibilização de informações e realização de identificação dos candidatos autodeclarados indígenas e negros quilombolas. Aquela comissão era composta por docentes pesquisadores da universidade e servidores técnico-administrativos. No ano de 2013, já após a edição da Lei 12.711/2012 (Lei de cotas), o programa deixou de fazer reserva de vagas passando a criar vagas novas em todos os seus cursos de graduação, quando houver demanda de candidatos indígenas ou quilombolas. Notemos que a UFG aderiu à Lei de cotas, todavia não encerrou seu programa institucional de inclusão, o UFGInclui, mas buscou aprimorá-lo.

Em 2014 foi criada por meio de resolução (n. 015/2014) do Conselho Superior da Universidade, a Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAAF) com a atribuição de articular ações que garantissem o direito à diversidade, promovessem a pluralidade de ideias, ampliassem a inclusão e contribuíssem para o fortalecimento de uma política universitária comprometida com a superação das desigualdades e o respeito às diferenças. A CAAF deveria também acompanhar as políticas institucionais de estímulo à permanência e assistência a estudantes integrantes de grupos socialmente discriminados, além de fomentar interlocução com os movimentos sociais organizados, com vistas à construção de políticas afirmativas na universidade. Deveria também articular e acompanhar a execução de programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à garantia das ações afirmativas e realizar campanhas sobre o tema da diversidade como prevenção a todas e quaisquer formas de preconceito e discriminação.

A CAAF experimentou em 2022 uma elevação de estatuto no âmbito institucional e se transformou em Diretoria de Ações Afirmativas (DAAF), compondo as diretorias que estruturam a, também criada em 2022, Secretaria de Inclusão (SIN) da UFG. A SIN tem como

objetivo reunir, para fazer a melhor gestão, bem como para aprimorar, ações de inclusão que marcam a trajetória da UFG. Além da DAAF, a SIN conta com a Diretoria de Acessibilidade (DAC) que tem enfoque no respeito às diferenças, especialmente às pessoas com deficiência, buscando a formação e a sensibilização da comunidade acadêmica, a aquisição de recursos e tecnologias assistivas para o acesso a todos os espaços, ambientes, ações e processos educativos desenvolvidos na UFG. A SIN conta também com a Diretoria de Mulheres e Diversidades (DMD) que busca por meio das ações que realiza colaborar para a construção de um ambiente universitário equitativo e comprometido com a superação das desigualdades de gênero, de orientação sexual, de identidade e formas de expressão corporal.

A revelação das ações e políticas instituídas na UFG desde o UFGIncuí possibilita o entendimento de que há um vanguardismo e engajamento institucional que colabora para uma profunda problematização do racismo institucional, ainda vigente. As ações afirmativas e políticas reparatórias dos terríveis efeitos do racismo estrutural, indicam agências fundamentais no combate às discriminações e violências raciais no local/instituição onde são aplicadas. Obviamente demandam por um exercício contínuo e sempre alerta em sua aplicação para o aprimoramento e garantia de eficácia, isto porque há uma capacidade de atualização e sofisticação dos mecanismos de reprodução do racismo. Este que, de acordo com o pensamento de Lélia Gonzalez (1984: 224) “se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira” e que assegura privilégios de raça e impede o exercício de direitos a todos os seres humanos independentemente de sua raça/cor, credo, sexo, idade ou condição.

Comissão de Heteroidentificação: um mecanismo no combate às fraudes

A UFG, avançando nas políticas reparatórias e ações afirmativas, aprovou no ano de 2015 a resolução CONSUNI n. 7 que instituiu a política de cotas étnico-raciais, para pretos, pardos e indígenas em todos os seus programas de pós-graduação stricto sensu. Importa destacar que com este feito a UFG tornou-se a primeira, dentre as universidades federais do país, a instituir formalmente esta política no âmbito de todos os seus cursos de mestrado e doutorado.

No ano seguinte, em 2016, diante das denúncias de supostas fraudes cometidas por estudantes ingressos por cotas dirigidas à Ouvidoria da universidade foi editada a Portaria 920, de fevereiro de 2016, criando a Comissão Permanente de Autodeclaração. Naquele íterim, o objetivo da Comissão era atuar nos casos de denúncias de supostas fraudes. Essa comissão perdurou por dois anos se concentrando no atendimento às denúncias. No decorrer desse tempo, de maneira concomitante, desenvolveu-se um intenso debate interno com vistas a modificar e aprimorar a forma de atendimento da Comissão Permanente de Autodeclaração que passou a atuar de forma preventiva, se fazendo presente nos processos seletivos e não somente em casos de denúncias.

A partir daquelas experiências emerge uma necessidade de atenção a elementos fenotípicos dos estudantes ingressos que fazem uso da política de cotas. Durante seus dois

anos de vigência, a Comissão analisou casos de denúncias e encaminhou pareceres sugerindo o cancelamento de matrículas de alguns estudantes pelo não enquadramento dos estudantes em critérios fenotípicos definidores de pertencimento racial. Fato é que os estudantes não eram identificados como negros por não possuírem traços raciais perceptíveis e que caracterizam as pessoas negras. Relembramos que as sugestões foram acatadas pela administração superior da universidade, que efetivamente cancelou matrículas no período.

Em 2017 ocorreu nova alteração, desde aquela feita a Comissão passou a se chamar Comissão Permanente de Verificação de Autodeclaração. Naquele mesmo ano, com a aprovação da Resolução 32, o nome foi alterado para Comissão de Heteroidentificação adequando-se aos termos da Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018 e nos julgados do Supremo Tribunal Federal ADPF 186 e ADC 41, intitulada *A justiça social das ações afirmativas*. No ato, o CONSUNI, por meio da Resolução 32, criou quatro comissões que passaram a atuar no processo seletivo SISU/UFGInlucui, a saber: Comissão de Análise da Realidade Socioeconômica, Comissão de Análise da Condição da Pessoa com Deficiência, Comissão de Escolaridade e Comissão de Heteroidentificação.

A partir de 2018 a Comissão de Heteroidentificação passou a atuar no momento das matrículas nos processos seletivos da universidade. A Comissão de Heteroidentificação da UFG atende aos processos da graduação e da pós-graduação, aos processos seletivos para estagiários e atua ainda em concursos públicos para docentes e concursos públicos para técnico-administrativos em educação. No ano de 2019 foi editada a Portaria da Reitoria 1049/2019 que disciplina o trabalho das quatro comissões instituídas pela Resolução 32R/2017 CONSUNI.

As bancas da Comissão de Heteroidentificação da UFG apresentaram a seguinte composição: cinco integrantes que são servidores docentes e técnico-administrativos da UFG, do Instituto Federal Goiano, Instituto Federal de Goiás e Universidade Estadual de Goiás. As bancas contam também com a participação de membros externos à comunidade universitária como é o caso de integrantes do Movimento Negro, da Secretaria Municipal da Igualdade Racial e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). A composição das bancas da comissão considera a diversidade, com distribuição por gênero, cor/raça e, quando possível, pela naturalidade, conforme dispõe o § 4º do artigo 6º da Portaria Normativa n. 4/2018.

É muito importante destacar a formação continuada dos integrantes da Comissão de Heteroidentificação, que realizam duas capacitações por ano visando atender dispositivo da Portaria Normativa n. 4/2018. Há debates frequentes, com propósitos de qualificação da atuação da Comissão, com a Defensoria Pública do Estado, com o Ministério Público Federal e com outras instituições de ensino no Estado. São realizadas visitas às escolas públicas de ensino médio e é fortemente estimulada a participação em congressos internos da universidade, tais quais, o Congresso de Ensino Pesquisa e Extensão (CONPEEX) e o Espaço das Profissões, um projeto que, anualmente, leva cerca de vinte mil estudantes do ensino médio para que eles possam conhecer os cursos ofertados pela universidade.

No que se refere aos números de indeferimentos realizados pela Comissão de Heteroidentificação, e de acordo com relatórios da própria Comissão, temos que no ano de

2018, das 2.099 entrevistas realizadas, 275 foram indeferidas, o que equivale a 13,1%. No ano de 2019, das 2.450 entrevistas feitas, 456 foram indeferidas, representando 18, 61%. Já no ano de 2020, das 2.224 entrevistas, 544 foram indeferidas, perfazendo 24,46%. Fundamental levar ao entendimento de que o aumento no número de indeferimentos refletiu internamente na universidade na redução para zero no número de denúncias de fraude.

A fraude demonstra a capacidade de atualização e sofisticação do racismo à brasileira, que opera por meio de dispositivos de racialidade, estes que como defende Sueli Carneiro (2005) abarcam complexos processos, dentre eles, o que diz sobre a produção sociocultural da subordinação racial e da produção da morte que são informados pela filiação racial; e o que produz o epistemicídio, que articula o dispositivo de racialidade ao biopoder. Este segundo chama a atenção para o lugar da educação na reprodução de poderes, saberes, subjetividades e morte. Ressaltamos que a educação pode reproduzir de maneira eficaz ou desestruturar de maneira reparadora uma lógica institucional que segue operando pela discriminação e pela violência raciais.

As comissões de heteroidentificação podem ser entendidas como importantes instrumentos provocadores de pequenas fissuras em uma cultura institucional de base racista, que autoriza pessoas não negras, fraudadoras, a buscarem realizar seus privilégios, que são de raça, como se fossem direitos exclusivos às pessoas brancas. Os mecanismos capazes de provocar essas rachaduras, ainda que pequenas, em estruturas consolidadas, problematizam cruéis processos de hierarquização de corpos, de saberes e de fazeres, que inferiorizam pessoas negras, e também indígenas, em sociedades de base racista como é o caso do Brasil.

Considerações finais

Ao evidenciar as políticas de ações afirmativas e a atuação da Comissão de Heteroidentificação na UFG, foram abertas rotas analítico-reflexivas sobre o racismo estrutural e institucional, dispositivos de racialidade e a necessidade de políticas reparatórias para a correção de prejuízos e defasagens experimentados pela população negra, e também indígena, no Brasil em decorrência do racismo. As cotas raciais aplicadas nas universidades brasileiras desde o início dos anos 2000 e reafirmadas com a edição da Lei de cotas, de 2012, tem se mostrado como um instrumento eficaz na garantia de democratização racial dos espaços universitários.

O entendimento que se sobressaiu foi o de que cotas raciais para que tenham sua eficácia ampliada devem ser combinadas com outras ações afirmativas que possam funcionar como ações complementares àquela que assegura o ingresso, assegurando também a permanência e evitando as fraudes possibilitadas em contextos de racismo institucional onde os privilégios raciais são vividos como direitos exclusivos a segmentos brancos da sociedade. As comissões de heteroidentificação, contemporaneamente têm operado como importantes instrumentos que colaboram na contenção de fraudes durante a aplicação da política reparatória.

Reafirmamos o entendimento de que o racismo, este sistema de opressão e exclusão social é uma neurose cultural, um grave problema da sociedade brasileira e para combatê-lo é fundamental um enfrentamento engajado e a mobilização de forças, inclusive aquelas que possibilitam a efetivação de estratégias educativas e pedagógicas, para sua superação. As ações afirmativas e os mecanismos de contenção de fraude, como políticas reparatórias, têm se apresentado como importantes aliadas no combate ao racismo estrutural e institucional ainda vigente.

Ainda que sejam considerados e destacados os avanços significativos na aplicação das políticas reparatórias nas universidades brasileiras contemporaneamente, com um engajamento institucional que revela o desejo de alcance de metas e objetivos antirracistas, é honesto reconhecer que os desafios que se colocam ainda são muitos. Importante realçar nestes instantes finais desta escrita que as dificuldades encontradas se devem à capacidade de atualização e de sofisticação do racismo à brasileira. Cabe a pessoas, instituições e sociedade como um todo, somar esforços em uma luta contra o racismo e todas as fobias sociais que tornam os ambientes desiguais, injustos e cruéis com parte considerável da população.

Referências Bibliográficas

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. 2019. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen.
- CARNEIRO, Aparecida Sueli. 2005. *A Construção do Outro como Não-Ser como fundamento do Ser*. São Paulo, Tese de doutorado, Universidade de São Paulo.
- FOUCAULT, Michel. 1988. *História da Sexualidade - A vontade do Saber 1*. Rio de Janeiro, Graal.
- GONZALEZ, Lélia. 1984. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, [s/n]: 223-244.
- MUNANGA, Kabengele. 2005. *Superando o Racismo na escola*. 2ª edição. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade.
- SEGATO, Rita Laura. Raça é signo. Brasília: Série Antropologia – 372, 2005
- WERNECK, Jurema. 2016. Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde e Sociedade*, vol.25, n.3: 535-549.

sobre a autora

Luciana de Oliveira Dias

Professora da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás. Possui doutorado e mestrado em Ciências Sociais pela Universidade de Brasília e Graduação (bacharelado e licenciatura) em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Goiás.

Autoria: A autora foi responsável pela coleta e organização dos dados e pela redação do artigo.

Financiamento: A produção deste artigo foi possível pela concessão da Bolsa de Produtividade em Pesquisa (Nível 2) pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, CNPq.

Recebido em 18/08/2022.

Aprovado para publicação em 14/11/2022.