

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO
E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Danieli Macedo Batista

Atuação das bancas de heteroidentificação da UFJF: um estudo de caso

Juiz de Fora
2025

Danieli Macedo Batista

Atuação das bancas de heteroidentificação da UFJF: um estudo de caso

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Elisabeth Gonçalves de Souza

Juiz de Fora

2025

Macedo Batista, Danieli .

Atuação das bancas de heteroidentificacao da UFJF : um estudo de caso / Danieli Macedo Batista. -- 2025.
265 f.

Orientadora: Elisabeth Gonçalves de Souza

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2025.

1. heteroidentificação. 2. política de cotas. 3. ensino superior. 4. UFJF. I. Gonçalves de Souza, Elisabeth, orient. II. Título.

Danieli Macedo Batista

A atuação das bancas de heteroidentificação da UFJF: um estudo de caso

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Educação

Aprovada em 19 de março de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.(a) Dr.(a) Elisabeth Gonçalves de Souza - Orientador
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Prof.(a) Dr.(a) Katiuscia Cristina Vargas Antunes
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.(a) Dr.(a) Fabio Sampaio de Almeida
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Juiz de Fora, 27/02/2025.



Documento assinado eletronicamente por **ELISABETH GONCALVES DE SOUZA, Usuário Externo**, em 20/03/2025, às 18:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Katiuscia Cristina Vargas Antunes, Professor(a)**, em 25/03/2025, às 10:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fabio Sampaio de Almeida, Usuário Externo**, em 25/03/2025, às 13:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-UFJF (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador: **2270422** e o código CRC: **FF584D89**.

Dedicado a Deus, fonte de toda sabedoria. A Jesus, meu guia e mentor. À minha família, que nem sempre entendeu as minhas escolhas, mas sempre as apoiou. Ao meu filho, Gael, que iniciou esta jornada profissional e acadêmica em meu ventre e se tornou minha maior motivação diária para seguir firme até aqui. Ao meu Amor, Claudio, o qual chegou no transcorrer desta trajetória e segurou a minha mão, foi rede de apoio, ouvinte, amante e que me inspira, sendo grande motivo de orgulho em meu viver. Gratidão eterna a todos!

AGRADECIMENTOS

A Deus, que ilumina minha mente e aquece meu coração, e ao Mestre Jesus Cristo, Mestre dos Mestres, que me guia e sustenta em todas as circunstâncias, agradeço a força, sabedoria e inspiração para superar desafios.

A minha família, orgulhosa pela minha conquista, primeira Mestre da Família Macedo, espero ser o início de muitas outras.

A razão do meu viver, meu filho amado, Gael Macedo, o qual iniciou esta jornada acadêmica em meu ventre e se tornou a maior fonte de motivação nos dias mais difíceis. Meu filho, este diploma é para e por você. Que você cresça sabendo o valor da educação e o tanto quanto ela é capaz de mudar vidas. Meu amor por você é infinito.

Ao meu amado esposo, José Claudio Ferreira, que esteve ao meu lado nos dias mais complexos não só do percurso acadêmico, mas da vida como um todo, sempre segurando a minha mão, sendo minha rede de apoio, meu ouvinte, amante e eterno namorado. Você faz parte desta vitória, obrigada por me inspirar e ser motivo de grande orgulho em meu viver. Amo-te!

Nesta jornada acadêmica, encontrei anjos, sendo dois deles em forma de Agentes de Suporte Acadêmicos: Diovana Paula de Jesus Bertolotti e Vitor Marques, profissionais exemplares, competentes, inteligentes, humanos, sem os quais esta escrita não teria sido tão exitosa. Agradeço todos os dias por ter encontrado com vocês nesta saga, levo vocês no coração.

A minha orientadora, Profa. Dra. Elisabeth Gonçalves de Souza por ter aceitado de braços abertos o desafio de me guiar nesta pesquisa que com um viés de ineditismo foi desafiadora, mas prazerosa. Aproveito para exaltar também ao Prof. Dr. Fabio Sampaio de Almeida e a Prof.^a Dr.^a Katiuscia Cristina Vargas Antunes, por aceitarem o convite para participar do exame de qualificação e da banca examinadora, oferecendo-me contribuições valiosas para o enriquecimento e aperfeiçoamento da pesquisa desenvolvida.

A Dra. Ana Carla Nogueira Tobias Vieira, da Conceito Monografias e Revisões que foi importantíssima no desbloqueio da escrita acadêmica, ter você me dando suporte foi essencial. Gratidão eterna!

Aos amigos queridos, que me proporcionaram momentos de descontração e alegria, ajudando-me a manter a motivação.

Aos colegas de turma, que foram e são inesquecíveis; afinal um Mestrado com 230 discentes não é para qualquer Programa de Pós-Graduação; as discussões e debates que tivemos nestes períodos presenciais ou à distância enriqueceram meu conhecimento. Aos professores, pela contribuição significativa para minha formação acadêmica.

A todos os docentes e colegas de trabalho da UFJF que participaram desta pesquisa.

Gratidão a cada um que direta ou indiretamente contribuiu para que esta pesquisa fosse realizada.

*“A educação é a arma mais poderosa que
podemos usar para mudar o mundo.”*
(Nelson Mandela)

*“Não somos responsáveis apenas pelo
que fazemos, mas também pelo que
deixamos de fazer.”*
(Molière)

RESUMO

A pesquisa investigou a atuação das bancas de heteroidentificação no âmbito da política de subcotas étnico-raciais da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), com base em uma abordagem qualitativa. O objetivo foi analisar os processos adotados por essas bancas na verificação da autodeclaração racial de candidatos às vagas destinadas a pretos e pardos, conforme previsto nas Leis nº 12.711/2012 e nº 14.723/2023. O referencial teórico abordou temas como discriminação racial, racismo institucional e preconceito no ambiente universitário, com base em autores como Freire (2001), Santana e Aquino (2009), Gonçalves (2015), Santos Filho (2016), Vaz (2018), Correa e Siquelli (2022) e Almeida (2023). Foram realizadas entrevistas estruturadas com candidatos aprovados entre 2022 e 2023 e com membros das bancas. Os candidatos expressaram insatisfação com a transparência e consistência dos critérios utilizados na avaliação fenotípica, enquanto os membros das bancas destacaram a necessidade de maior apoio institucional, formação continuada e padronização dos procedimentos. A pesquisa também apontou fragilidades na divulgação dos editais, na composição das bancas (com predominância de pessoas brancas) e na emissão dos pareceres, que não exigem consenso entre os avaliadores. Como resultado, foi elaborado um Plano de Ação Estratégica que propõe medidas para o aprimoramento das bancas, incluindo: padronização dos critérios de avaliação étnico-racial, capacitação contínua dos membros, maior clareza nos editais, campanhas informativas, criação de indicadores para monitoramento dos processos e canais de denúncia e questionamento. Conclui-se que, apesar de serem instrumentos fundamentais para a garantia da equidade nas ações afirmativas, as bancas de heteroidentificação ainda enfrentam desafios operacionais e conceituais que comprometem sua eficácia. A consolidação de um sistema mais justo requer revisão contínua, critérios claros e políticas institucionais que fortaleçam sua legitimidade. Os resultados preliminares indicaram desafios relacionados à divulgação do edital, à formação e composição das bancas e à emissão de pareceres. Embora a instituição tenha avançado significativamente, ainda há necessidade de ajustes para garantir a correta aplicação da Lei de Cotas e a equidade no acesso às vagas.

Palavras-chave: heteroidentificação; política de cotas; ensino superior; UFJF.

ABSTRACT

The research investigated the role of heteroidentification committees within the ethnic-racial subquota policy at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF), using a qualitative approach. The aim was to analyze the processes adopted by these committees in verifying the racial self-identification of candidates applying for reserved spots for Black and Brown students, as established by Laws No. 12.711/2012 and No. 14.723/2023. The theoretical framework addressed topics such as racial discrimination, institutional racism, and prejudice in the university environment, based on authors such as Freire (2001), Santana and Aquino (2009), Gonçalves (2015), Santos Filho (2016), Vaz (2018), Correa and Siquelli (2022), and Almeida (2023). Semi-structured interviews were conducted with candidates approved between 2022 and 2023 and with committee members. Candidates expressed dissatisfaction with the transparency and consistency of the phenotypic evaluation criteria, while committee members highlighted the need for stronger institutional support, ongoing training, and procedural standardization. The research also identified weaknesses in the dissemination of public notices, the composition of the committees (with a predominance of white members), and the issuance of decisions, which do not require consensus among evaluators. As a result, a Strategic Action Plan was proposed to improve the committees' performance, including standardization of ethnic-racial evaluation criteria, continuous training for members, clearer public notices, informative campaigns, creation of monitoring indicators, and institutional channels for complaints and inquiries. It was concluded that although heteroidentification committees are essential tools for ensuring equity in affirmative actions, they still face operational and conceptual challenges that hinder their effectiveness. Consolidating a fairer system requires continuous review, clear criteria, and institutional policies that reinforce their legitimacy. Preliminary results revealed challenges related to public notice dissemination, training and composition of the committees, and issuance of decisions. Despite significant institutional progress, adjustments are still needed to ensure the proper implementation of the Quota Law and equitable access to university placements.

Keywords: heteroidentification; quota policy; higher education; UFJF.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Detalhamento da composição das bancas nomeadas via portaria em 2022	65
Quadro 2 - Membros quanto a gênero, cor/raça e naturalidade, que participaram de bancas em 2022 (Iniciais dos Nomes dos Componentes).....	66
Quadro 3 - Membros que NUNCA participaram de bancas em 2022.....	67
Quadro 4 - Membros que efetivamente participaram de pelo menos uma banca em 2022	68
Quadro 5 - Divulgação do edital para compor as bancas dos processos de heteroidentificação	72
Figura 1 - Modelo de “Parecer das bancas de heteroidentificação” da UFJF.....	76
Figura 2 - Banner de Divulgação da Pesquisa.....	115
Quadro 6 - Diversidade e Representatividade nas Bancas	207
Quadro 7 - Retorno ao Formato Presencial	209
Quadro 8 - Transparência e Divulgação	211
Quadro 9 - Planejamento e Organização	214
Quadro 10 - Critérios e Processos de Avaliação	217
Quadro 11 - Capacitação e Formação Contínua	219
Quadro 12 - Avaliação e Feedback	221
Quadro 13 - Apoio e Permanência para Alunos de Subcotas	224
Quadro 14 - Remuneração e Incentivo aos Membros.....	226
Quadro 15 - Simplificação e Unificação dos Resultados	228
Quadro 16 - Acesso a Informações Complementares para Membros das Bancas ..	231

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Percentuais de reservas de vagas de acordo com a Resolução Consu nº 16/2004	52
Tabela 2 - Processos de Sindicância – Sistema de Cotas Étnico-raciais	53
Tabela 3 - Especificação do Quantitativo de Denúncias por Curso/Campus.....	55
Tabela 4 - Quantitativo de Análises de Cotistas nos anos de 2021, 2022 e 2023 – (SISU/Pism e Vestibular EAD).....	58
Tabela 5 - Servidores ativos da UFJF por cor/origem étnica e sexo	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABPN	Associação Brasileira de Pesquisadores Negros
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AT	Análise Temática
CAEd	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Cdara	Coordenadoria de Assuntos e Registros Acadêmicos
CFOAB	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
CGCO	Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
Congrad	Conselho Setorial de Graduação
Consu	Conselho Superior
CRUSP	Conjunto Residencial da Universidade de São Paulo
DAs	Diretórios Acadêmicos
DCE	Diretório Central dos Estudantes
Diaaf	Diretoria de Ações Afirmativas
EAD	Educação a Distância
Enem	Exame Nacional do Ensino Médio
FASE	Federação para Assistência Social e Educacional de São Paulo
FUNAI	Fundação Nacional dos Povos Indígenas
GECC	Gratificação por Encargo de Curso e Concurso
GEMAA	Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INCT	Institutos Nacionais de Ciência e Tecnologia
LAI	Lei de Acesso à Informação
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MNU	Movimento Negro Unificado
MPF	Ministério Público Federal

MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
NAP	Núcleo de Apoio Psicopedagógico
NEABs	Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
PAE	Plano de Ação Educacional
PcDs	Pessoas com Deficiência
PFDC	Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão
Pism	Programa de Ingresso Seletivo Misto
PnadC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PPI	Pretos, Pardos e Indígenas
PPGP	Programa de Pós-graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública
PROAE	Pró-Reitoria de Assistência Estudantil
Progefi	Pró-Reitoria de Gestão e Finanças
Progepe	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Prograd	Pró-Reitoria de Graduação
Proinfra	Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão
Prosdav	Pró-Reitoria de Sistemas de Dados e Avaliação
PSL-TO	Partido Social Liberal - Tocantins
SAEB	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica
SEI	Sistema Eletrônico da Informação
SIGA	Sistema Integrado de Gestão Acadêmica
SISU	Sistema de Seleção Unificada
STF	Supremo Tribunal Federal
TAE	Técnica Administrativa em Educação
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará

UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UnB	Universidade de Brasília
UNEB	Universidade Estadual da Bahia
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNIR	Universidade Federal de Rondônia
USP	Universidade de São Paulo
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	CONTEXTO, DESAFIOS E CRIAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA AS SUBCOTAS ÉTNICO-RACIAIS	27
2.1	AS SUBCOTAS ÉTNICO-RACIAIS NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DO BRASIL	27
2.1.1	Denúncias de fraudes no acesso às universidades públicas por meio do acesso as subcotas étnico-raciais	34
2.2	CRIAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	42
2.3	O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO POR BANCA NA UFJF	52
2.4	A ATUAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFJF ...	61
2.4.1	Composição das bancas na UFJF	62
2.4.2	Divulgação do edital e curso de formação para compor as bancas de heteroidentificação	72
2.4.3	Parecer e deliberação da banca	75
3	ANALISANDO A ATUAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFJF E AS OPINIÕES DOS CANDIDATOS APROVADOS NA SUBCOTA ÉTNICO-RACIAL	79
3.1	REFERENCIAL TEÓRICO	79
3.1.1	A discriminação racial, o racismo e o preconceito nas universidades	80
3.1.2	O debate sobre os pardos e os brancos	92
3.1.3	Desafios jurídicos da heteroidentificação nas subcotas étnico-raciais	104
3.2	RECURSOS E METODOLOGIAS DE PESQUISA	110
3.3	ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	118
3.3.1	Análise dos resultados da pesquisa com os alunos aprovados nas bancas de heteroidentificação	121
3.3.2	Análise dos resultados da pesquisa com os membros das bancas de heteroidentificação	151

3.4	DISCUSSÃO ACERCA DOS RESULTADOS	196
4	O PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL - PAE	202
4.1	DIVERSIDADE E REPRESENTATIVIDADE NAS BANCAS	206
4.2	RETORNO AO FORMATO PRESENCIAL	209
4.3	TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO	211
4.4	PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO	214
4.5	CRITÉRIOS E PROCESSO DE AVALIAÇÃO	216
4.6	CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO CONTÍNUA	219
4.7	AVALIAÇÃO E FEEDBACK	221
4.8	APOIO E PERMANÊNCIA PARA ALUNOS DE SUBCOTAS	224
4.9	REMUNERAÇÃO E INCENTIVO AOS MEMBROS	226
4.10	SIMPLIFICAÇÃO E UNIFICAÇÃO DE RESULTADOS	228
4.11	ACESSO A INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES PARA MEMBROS DAS BANCAS	230
4.12	INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES	233
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	235
	REFERÊNCIAS	240
	Apêndice A – Entrevista estruturada para aplicar aos alunos aprovados nas bancas de heteroidentificação de 2022 e 2023	258
	Apêndice B – Roteiro para entrevista estruturada com os membros das bancas de heteroidentificação de 2022	261

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa versará sobre as bancas de heteroidentificação, as quais já são uma realidade na avaliação do subsistema de subcotas étnico-raciais nas universidades brasileiras e, mais especificamente, na Universidade Federal de Juiz de Fora desde 2019. E abordará exclusivamente as bancas de heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial implementadas em universidades públicas federais, ou seja, as comissões criadas para verificar a autodeclaração étnico-racial dos estudantes candidatos às subcotas étnico-raciais no Ensino Superior Público Federal. Não serão analisadas as comissões criadas para verificar a autodeclaração racial dos candidatos às vagas reservadas para cidadãos pretos/as e pardos/as (negros/as) nos concursos públicos para cargos efetivos no âmbito da administração pública federal.

O conceito de étnico-racial refere-se à combinação de características étnicas e raciais que definem a identidade de um grupo específico de pessoas. Ele abrange elementos como origem étnica, raça, cor da pele, ancestralidade e cultura compartilhada. Este termo é frequentemente usado em discussões sobre diversidade e desigualdade, especialmente em contextos sociais, políticos e acadêmicos, onde se analisam questões como discriminação racial, políticas de ação afirmativa, identidade étnica e justiça social. Vai além da simples categorização de grupos humanos com base em características físicas, como cor da pele ou traços faciais. Ele envolve a compreensão das identidades e das experiências vivenciadas por esses grupos dentro de um contexto histórico, social e cultural mais amplo (Freitas, 2019).

No âmbito étnico, refere-se à identificação com uma comunidade que compartilha uma história, língua, cultura, tradições e, por vezes, ancestrais comuns. Essa identidade étnica pode ser voluntária ou imposta e pode desempenhar um papel significativo na autoimagem, na formação de grupos sociais e nas relações interpessoais (Freitas, 2019).

Já no contexto racial, refere-se às percepções e classificações sociais baseadas em características físicas, como cor da pele, textura do cabelo e formato dos olhos. No entanto, é importante destacar que as categorias **étnicas** e raciais são construções sociais e históricas, não biologicamente fundamentadas. A raça é

frequentemente utilizada como um mecanismo de poder para hierarquizar grupos sociais e justificar práticas discriminatórias (Freitas, 2019).

O conceito de étnico-racial, portanto, aborda as interseções complexas entre identidade étnica e racial, reconhecendo que essas dimensões estão interligadas e moldadas por fatores históricos, políticos, econômicos e culturais. Ele também destaca a importância de entender e enfrentar as disparidades e injustiças que resultam da discriminação racial e étnica em diversas áreas da vida, como educação, emprego, saúde e justiça.

Entende-se que o estudo seja relevante para a comunidade acadêmica e para o Programa de Pós-graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública – PPGP, tendo em vista o ineditismo da pesquisa sobre o assunto nesta instituição de ensino. O estudo das bancas de heteroidentificação é, também, de grande relevância na medida em que viabiliza o debate sobre democratização da educação, luta contra o racismo, e sobre a sensibilização da população no que diz respeito às questões relacionadas à identidade racial.

As ações afirmativas como as bancas de heteroidentificação desempenham um papel importante na democratização da educação, pois visam a superar desigualdades históricas, sociais e econômicas que afetam grupos historicamente marginalizados (Rezende, 2024). Ainda segundo Rezende (2024), a contribuição das ações afirmativas para a democratização da educação passa por aspectos como:

- a) Acesso equitativo: As ações afirmativas buscam garantir que grupos que historicamente enfrentaram discriminação e desigualdade, como minorias étnicas, raciais e sociais, tenham acesso mais equitativo à educação superior.
- b) Redução de disparidades: Ao oferecer oportunidades adicionais e apoio a estudantes sub-representados, as ações afirmativas ajudam a reduzir as disparidades educacionais. Isso é fundamental para combater as desvantagens históricas que esses grupos enfrentaram.
- c) Diversificação das perspectivas: A presença de estudantes de diferentes origens étnicas, raciais e sociais enriquece o ambiente educacional. Isso promove a troca de ideias, o respeito às diversas perspectivas e a formação de cidadãos mais tolerantes e informados.
- d) Melhoria da representação: As ações afirmativas também visam aumentar a representação de grupos sub-representados entre professores e funcionários

das instituições de ensino. Isso permite que os estudantes tenham modelos e mentores que se assemelham a eles, o que pode ser motivador e aumentar as chances de sucesso acadêmico.

- e) Responsabilidade social e justiça: As ações afirmativas ajudam a criar um sistema educacional mais justo, onde o acesso e as oportunidades não são determinados pela origem étnica, racial ou socioeconômica.
- f) Estímulo à excelência acadêmica: Ao criar um ambiente mais diversificado e inclusivo, as ações afirmativas incentivam a excelência acadêmica, uma vez que a diversidade de perspectivas e experiências pode levar a uma abordagem mais rica e inovadora para o aprendizado e a pesquisa.

As bancas de heteroidentificação **são utilizadas** principalmente em processos seletivos, como concursos públicos e políticas de subcotas étnico-raciais em universidades, para verificar se a autodeclaração racial feita pelos candidatos corresponde à percepção da comissão avaliadora. A heteroidentificação geralmente ocorre quando há a necessidade de verificar se a declaração racial de uma pessoa é condizente com sua aparência física, características étnicas ou outros aspectos que possam indicar sua identidade racial. Isso é particularmente relevante em contextos nos quais as políticas de ação afirmativa e/ou outras medidas que visem promover a diversidade são aplicadas.

Nas em universidades públicas que adotam políticas de subcotas étnico-raciais para promover a diversidade e a inclusão, por exemplo, a heteroidentificação pode ser usada para evitar fraudes ou tentativas de burlar políticas de ações afirmativas, objetivando garantir que os candidatos que se autodeclaram como pertencentes a determinados grupos raciais estejam realmente dentro dos critérios estabelecidos pela instituição.

É importante notar que a heteroidentificação levanta questões éticas e pode ser controversa, já que envolve avaliações subjetivas da identidade racial das pessoas. Além disso, há preocupações com possíveis vieses e discriminação na aplicação desse processo. Portanto, é crucial que os procedimentos de heteroidentificação sejam conduzidos de forma transparente, imparcial e respeitosa, levando em consideração o contexto histórico e social das identidades raciais.

Assume-se que elas ajudam a coibir a fraude e direcionar as políticas de ação afirmativa a indivíduos que realmente sofreram discriminação racial. Ao visar a

eficácia das políticas de ação afirmativa, as bancas de heteroidentificação contribuem para a promoção da igualdade racial, fator fundamental para combater as disparidades históricas e sistêmicas que afetam grupos racialmente minoritários (Campos, 2022).

De acordo com Amaral (2019), o processo de Heteroidentificação também é um mecanismo que tem o potencial de sensibilizar as pessoas sobre as questões relacionadas ao racismo e à identidade racial, além de combater a apropriação cultural, fenômeno em que elementos da cultura de grupos racialmente minoritários são adotados de maneira insensível por pessoas de grupos majoritários (Hooks, 1992; Young, 2005; Schucman, 2014).

Trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) há mais de nove anos como servidora Técnica Administrativo em Educação (TAE), sou Assistente em Administração, atualmente lotada na Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão - Proinfra, na Universidade Federal de Juiz de Fora – Campus Sede – UFJF. Minha atuação profissional majoritariamente está relacionada a assessoria, sendo um *staff* dos Pró-reitores da Proinfra, mas há uma outra atividade que exerço dentro da UFJF, para a qual fui capacitada e nomeada via Portaria Institucional (Portaria/SEI nº 1.081, de 22 de julho de 2022) que é a de compor as bancas de heteroidentificação, atividade esta que exerço desde então, já tendo atuado em cerca de 20 bancas, sendo que cada banca atende em média 22 autodeclarados; logo, já atendi mais de 400 candidatos.

Desenvolvi esta pesquisa no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), vinculando-me à linha de pesquisa “Educação e Diversidade”. Ao longo do trabalho, busquei dialogar com temas centrais para a construção de uma educação mais equitativa, como as políticas públicas de inclusão, as ações afirmativas e as relações étnico-raciais no ensino superior. Meu interesse esteve especialmente voltado à análise crítica dos processos de heteroidentificação e dos desafios enfrentados pelas comissões responsáveis por sua aplicação. Com esta investigação, pretendi contribuir para o debate sobre a democratização do acesso às universidades públicas, compreendendo a educação como um espaço estratégico para a promoção da justiça social e da valorização da diversidade.

Como membro das bancas de heteroidentificação, coloquei-me a observar a relevância da atuação destas na confirmação da condição de negros dos candidatos que assim se identificam e se autodeclaram como pretos e pardos a uma vaga como cotista na UFJF. Me identifico muito com o tema de ações afirmativas, as quais, segundo UFJF (2023, recurso online):

São políticas públicas feitas pelo Estado, instituições ou iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades presentes na sociedade, acumuladas ao longo do tempo. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todas e todos, revertendo representações negativas e combatendo preconceitos e discriminações.

Além disso, durante minha jornada pessoal e profissional foi necessário fazer uso de políticas públicas de assistência social e ações afirmativas, motivo do interesse em pesquisar a ação afirmativa da política de cotas na UFJF, com recorte nas subcotas étnico-raciais e enfoque nas bancas de heteroidentificação.

A UFJF foi a primeira Universidade Federal localizada no Estado de Minas Gerais a aprovar um sistema próprio de cotas, discricionariamente, a partir da aprovação de Resoluções Internas em 2004 que normatizavam a efetiva implantação das cotas na instituição para 2006. Nesse sentido, a instituição iniciou seu sistema de cotas seis anos antes da aprovação da normativa que regulamentou esta política a nível nacional, que ocorreu em 2012. A instituição utilizou da autonomia universitária, resguardada pela Constituição Federal de 1988, para implementar esta ação discricionária de grande relevância social e econômica para toda a sociedade.

Internamente, a UFJF, através de Resolução própria, aprovou em 2004 a adoção do seu sistema de cotas, com 50% das vagas, de todos os cursos destinadas para egressos de escolas públicas e, dentro destes 50%, uma reserva de 25% de vagas para autodeclarados negros (UFJF, 2004).

Em 2018, a Portaria Normativa nº 4 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) estabeleceu um procedimento de Heteroidentificação, complementar à autodeclaração, para candidatos negros concorrendo a vagas reservadas em concursos públicos federais. No mesmo ano, a UFJF aprovou uma Resolução Interna para a matrícula em seus cursos de graduação, adaptando o

sistema de subcotas com a implementação das bancas de heteroidentificação, seguindo a analogia com essa Portaria.

Na UFJF, as bancas de heteroidentificação têm atuado em duas frentes importantes (UFJF, 2023, recurso online):

- Na verificação de supostas fraudes em denúncias que chegam através da ouvidoria especializada em ações afirmativas.
- Nos processos de matrículas de candidatos e candidatas ingressantes nos cursos de graduação;

Em 2019, a Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf) da UFJF iniciou os procedimentos de Heteroidentificação nas matrículas da graduação, em complementação a autodeclaração. Então, desde janeiro do referido ano, a Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e a Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf) promovem a capacitação dos servidores da UFJF interessados em compor as bancas de heteroidentificação, seja com Oficinas de Formação ou Cursos de Formação.

O interesse público é o principal objetivo do processo de Heteroidentificação. Portanto, a seleção dos servidores para compor as bancas segue a demanda de trabalho, considerando a disponibilidade de cada membro. A composição da banca de heteroidentificação deve atender ao critério da diversidade, assegurando que seus membros sejam distribuídos de acordo com gênero, cor e, de preferência, naturalidade.

Partindo do entendimento de que os processos de heteroidentificação devem ser continuamente avaliados e aprimorados para garantir justiça e legitimidade nas ações afirmativas, a pesquisa propõe responder à seguinte questão: **De que forma os procedimentos adotados pelas bancas de heteroidentificação da UFJF podem ser aprimorados para assegurar maior eficácia, transparência e equidade na implementação da política de cotas?** O recorte temporal dos dados pesquisados se inicia no ano de 2019, exatamente quando a Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf) da universidade inaugura os procedimentos de Heteroidentificação nas matrículas da graduação, em complementação à autodeclaração apresentadas pelos candidatos que concorrem a vagas para negros (pretos e pardos).

As bancas já possuem atuação nos cursos de graduação e pós-graduação desde o ano de 2020, e já contribuíram decisivamente para a transparência e lisura do processo e para a redução do número de denúncias de fraudes. Ainda assim, é relevante dar espaço para estudo de como aprimorar a atuação da banca, considerando que ela tem implementação recente na instituição e que é possível identificar falhas na atuação segundo seus objetivos.

Iniciando o diagnóstico é possível destacar três pontos que evidenciam essas dificuldades, sendo o primeiro referente à composição das bancas, que majoritariamente têm sido compostas por mulheres e brancos (as), situação que infringe a composição da banca que “deverá atender ao critério da **diversidade**, garantindo que seus membros sejam distribuídos por **gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade**” (Brasil, 2018, recurso online, grifo nosso). O segundo está relacionado à baixa divulgação do Edital e Curso de Formação para compor as bancas de heteroidentificação na sua comunidade acadêmica.

Já o terceiro, que diz respeito ao funcionamento das deliberações da banca também será trazido para a descrição do caso, problematizando que o parecer não demanda necessariamente um consenso dos membros, ou seja, basta um integrante considerar o candidato apto que ele é aprovado. Nesse sentido, não é necessário a maioria dos integrantes (dois membros) ou o consenso (três membros) da banca para que o candidato seja aprovado ou não, o que pode vir a descredibilizar, assim, o processo da banca de heteroidentificação, mesmo sendo esta orientação uma postura política da UFJF. Este procedimento contraria o que foi estabelecido na Portaria Normativa do MPOG nº 4/2018, a qual determina que a banca de heteroidentificação deve tomar suas decisões por maioria dos seus membros, mediante parecer fundamentado.

Como objetivo geral, a pesquisa buscará investigar, por meio da análise dos processos de verificação étnico-racial entre os anos de 2022 e 2023, a atuação das bancas de heteroidentificação na política de cotas da UFJF, visando contribuir para seu aprimoramento. E, como objetivos específicos, pretende-se:

- i. descrever a atuação das bancas de heteroidentificação da UFJF no que diz respeito à sua divulgação, composição, parecer e processo de deliberação;
- ii. analisar as aprovações realizadas pelas bancas entre os anos de 2022 e 2023, por meio de entrevista estruturada com os componentes das bancas

de heteroidentificação da UFJF, buscando identificar possíveis falhas e/ou contradições existentes nos processos de verificação étnico-racial;

- iii. propor aprimoramentos na atuação das bancas de heteroidentificação na política de cotas da UFJF.

No Primeiro Capítulo, será abordado o “Contexto, os desafios e a criação das bancas de heteroidentificação para as subcotas étnico-racial” e tem como objetivo analisar a atuação das bancas de heteroidentificação da UFJF, abordando sua divulgação, composição, parecer e processo de deliberação. Inicialmente, será realizada uma explanação sobre as subcotas étnico-raciais nas Universidades Públicas do Brasil, contextualizando as normativas nacionais e apresentando dados de denúncias de fraudes no acesso às Instituições Federais de Ensino Superior – IFES. Será abordada também a criação das bancas de heteroidentificação no país, destacando o cenário interno da UFJF e os motivos que levaram à necessidade de sua implementação na instituição. Será apresentada também a regulamentação do procedimento de heteroidentificação na UFJF, destacando sua base legal interna, além de fornecer dados e evidências sobre as aprovações realizadas pelas bancas entre os anos de 2019 e 2023. Para concluir este capítulo, serão discutidas as evidências que revelam os desafios enfrentados pelas bancas de heteroidentificação na UFJF, incluindo questões relacionadas à composição das bancas, como gênero, cor e naturalidade, a recorrência dos membros, o controle social do procedimento de heteroidentificação e o número de participantes nas bancas.

No Segundo Capítulo será realizada uma análise da atuação das bancas de heteroidentificação na UFJF, explorando as perspectivas dos candidatos aprovados nas subcotas étnico-raciais. Para alcançar esse objetivo, serão apresentados dois enfoques: o teórico e o metodológico. No enfoque teórico, será abordada uma exposição conceitual sobre discriminação racial, o racismo e o preconceito nas universidades, com base nas contribuições de especialistas na área. Haverá um debate teórico sobre a definição de “pardo” e “branco¹” no contexto brasileiro, discorrendo sobre as formas de classificação racial brasileira e acerca de identidade e identificações raciais no cenário contemporâneo. Também serão abordados os

¹ Neste tópico, não abordaremos indivíduos identificados como **pretos**, pois suas características fenotípicas geralmente não são objeto de debate nas bancas de heteroidentificação, especialmente no que diz respeito ao tom de pele, que é amplamente reconhecido.

desafios associados à judicialização por parte dos candidatos que não foram aprovados nas avaliações das bancas de heteroidentificação. Após o enfoque teórico, será apresentado o enfoque metodológico, descrevendo detalhadamente como será conduzida a pesquisa de campo para investigar o problema entre os alunos admitidos na UFJF por meio das subcotas étnico-raciais.

Já o Terceiro Capítulo dedica-se à fundamentação teórica que sustenta esta pesquisa, abordando os principais conceitos e debates relacionados às políticas de ação afirmativa, com ênfase na implementação das subcotas étnico-raciais no ensino superior. São discutidos os aspectos históricos e jurídicos da Lei de Cotas, os critérios de autodeclaração e heteroidentificação, bem como os desafios enfrentados pelas comissões avaliadoras e pelas instituições de ensino. Também são analisadas questões relativas ao racismo estrutural, ao privilégio branco e à branquitude, buscando compreender como esses elementos influenciam a disputa simbólica por pertencimento racial e acesso às vagas reservadas.

O Quarto Capítulo apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa, os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados, bem como os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas com candidatos e membros das bancas de heteroidentificação da Universidade Federal de Juiz de Fora. A análise qualitativa dos relatos evidencia percepções, tensões e contradições sobre o funcionamento das bancas, apontando limitações nos critérios de avaliação e na estrutura institucional de apoio. A partir desses achados, propõe-se um Plano de Ação Educacional - PAE para o aprimoramento dos processos de heteroidentificação, com foco na padronização, capacitação e transparência, a fim de garantir a legitimidade e a eficácia das ações afirmativas.

Dessa forma, esta dissertação propõe-se a contribuir com o debate sobre a efetividade das políticas de ação afirmativa no ensino superior brasileiro, com ênfase na atuação das bancas de heteroidentificação como instrumentos de controle e justiça social. Ao analisar criticamente os procedimentos adotados, as percepções dos envolvidos e as fragilidades institucionais, busca-se refletir sobre caminhos possíveis para o aprimoramento dessas práticas. A estrutura do trabalho está organizada de modo a contextualizar historicamente a política de cotas, fundamentar teoricamente os conceitos-chave, apresentar os dados empíricos e, por fim, propor estratégias para fortalecer a equidade racial no acesso às universidades públicas.

2 CONTEXTO, DESAFIOS E CRIAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA AS SUBCOTAS ÉTNICO-RACIAIS

Os assuntos tratados no presente capítulo servirão de base para o entendimento do funcionamento das bancas de heteroidentificação na Universidade Federal de Juiz de Fora, além nortear a elaboração dos próximos capítulos deste estudo.

2.1 AS SUBCOTAS ÉTNICO-RACIAIS NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DO BRASIL

Em busca de colocar abaixo as estruturas que silenciam, marginalizam e empurram as pessoas negras para lugares de desconforto, mobilizadores sociais e participantes de instituições promotoras de direitos, como os movimentos sociais negros, historicamente as universidades têm adotado estratégias para combate ao racismo e promoção da igualdade racial, estratégias essas essenciais para a formação do Brasil. O Movimento Negro Unificado (MNU) é um importante exemplo desses movimentos sociais, criado em 1978 com diversas demandas alinhadas ao fim da discriminação racial (Caetano, 2019).

A criação das subcotas étnico-raciais é fruto de lutas empenhadas por esses movimentos sociais negros no Brasil, que buscam cotidianamente confrontar as constituições sociais, econômicas, culturais e políticas em torno de reparação, ampliação das diversidades e construção de novos discursos (Gomes, 2006).

Nesse sentido, parte-se da compreensão de ações afirmativas, segundo Silva Junior (2003), como uma ferramenta de discriminação positiva que visa equiparar oportunidades entre sujeitos que historicamente foram marginalizados. Já Gomes (2006) afirma que é necessário tratar das subcotas étnico-raciais como um caminho para a construção de uma política de Estado que realmente busque resolver as demandas sociais de um país racialmente estruturado como o Brasil, em busca de consolidação de um compromisso ético com as pessoas negras.

Com o intuito de promover a democratização do acesso ao ensino superior e corrigir desigualdades históricas estruturais, foi sancionada a **Lei nº 12.711/2012**, conhecida como Lei de Cotas. Essa legislação estabeleceu que, em todos os

processos seletivos das instituições federais de ensino superior e técnico, **50% das vagas devem ser reservadas a estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas**, sendo esse percentual subdividido conforme critérios de renda familiar e pertencimento étnico-racial. A formulação da lei teve como base lutas históricas do movimento negro e de setores sociais comprometidos com a equidade, conforme apontam Gomes (2006) e Silva Júnior (2003), que defendem a ação afirmativa como ferramenta essencial para enfrentamento das desigualdades raciais e sociais no Brasil.

O artigo 3º da referida Lei previu ainda que, dentro da reserva de vagas, fosse garantida a proporcionalidade de pretos, pardos e indígenas conforme a população da unidade da Federação, com base nos dados do último Censo do IBGE. Essa disposição reflete o reconhecimento da **desigualdade racial como elemento estruturante da sociedade brasileira**, como enfatizado por Guimarães (1999) e Almeida (2023), os quais ressaltam que o racismo institucional atua como um bloqueio contínuo ao acesso igualitário à educação.

Em 2023, a Lei de Cotas passou por uma atualização significativa com a **promulgação da Lei nº 14.723/2023**, que manteve os princípios da legislação original, mas **aperfeiçoou seu escopo e mecanismos de aplicação**. Dentre as mudanças, destaca-se a **inclusão dos quilombolas** como grupo beneficiário das subcotas, uma reivindicação antiga dos movimentos sociais e acadêmicos comprometidos com a valorização da identidade negra no Brasil (Schucman, 2014; Gonçalves, 2015).

Além disso, a nova redação da lei promoveu a **alteração no critério de renda**, reduzindo o limite de renda per capita familiar para um salário-mínimo, reforçando o foco nas camadas mais vulneráveis da população. Essa modificação está em consonância com os argumentos de autores como Santana e Aquino (2009), que evidenciam a necessidade de articular dimensões sociais e raciais nas políticas públicas, a fim de alcançar justiça social efetiva.

Outro ponto inovador da atualização de 2023 foi a **mudança na forma de concorrência**: agora, os candidatos cotistas concorrem inicialmente pela ampla concorrência e, caso não obtenham vaga, são redistribuídos automaticamente para as vagas reservadas às cotas. Tal alteração corrige distorções e amplia as

oportunidades para estudantes cotistas com desempenho elevado, evitando a limitação de sua inserção apenas às vagas reservadas (Rezende, 2024).

A nova lei também determina a **obrigatoriedade de ações afirmativas nos programas de pós-graduação stricto sensu**, contemplando mestrado e doutorado. Essa ampliação do alcance da política é defendida por estudiosos como Davis (1981) e Hernández (2017), que apontam a importância de garantir a presença de grupos historicamente excluídos em todos os níveis de ensino superior, especialmente nos espaços de produção de conhecimento e pesquisa acadêmica.

Por fim, a **Lei nº 14.723/2023** institui mecanismos de **monitoramento anual e avaliação decenal** da política de cotas, o que representa um avanço significativo no acompanhamento de seus resultados e impactos. Essa medida está alinhada com as recomendações de Venturini e Feres Júnior (2020), que defendem a avaliação constante das políticas públicas como forma de garantir sua efetividade, legitimidade e capacidade de adaptação aos desafios sociais.

Portanto, a atualização da Lei de Cotas representa um avanço na consolidação das ações afirmativas no Brasil. Ela reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a justiça racial e social, ao mesmo tempo em que responde às demandas contemporâneas por maior inclusão, representatividade e permanência dos grupos historicamente marginalizados nos espaços de ensino e pesquisa.

. Entre as alterações que a nova legislação prevê estão a mudança do mecanismo de ingresso dos cotistas no ensino superior federal, a redução da renda familiar para reservas de vagas e a inclusão de estudantes quilombolas como beneficiários das cotas. O texto sancionado também determina que a lei seja monitorada anualmente e avaliada a cada dez anos (Brasil, 2023).

Pelas regras anteriores o cotista concorria apenas às vagas destinadas às subcotas, mesmo que ele tivesse pontuação suficiente na ampla concorrência. Com a nova legislação, primeiramente serão observadas as notas pela ampla concorrência e, posteriormente, as reservas de vagas para cotas. A medida aumenta as chances de ingresso dos cotistas nas universidades e institutos (Brasil, 2023).

A nova lei também prevê (Brasil, 2023): a inclusão de estudantes quilombolas como beneficiários das cotas, nos moldes do que atualmente já ocorre para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência; o estabelecimento de prioridade para

os cotistas no recebimento do auxílio estudantil; a extensão das políticas afirmativas para a pós-graduação.

Uma das mudanças aplicadas também com a nova lei é a redução da renda per capita máxima para concorrer às vagas destinadas a estudantes de baixa renda. Segundo a lei de 2012, 50% das vagas por cotas deveriam ser destinadas a estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo. Agora, para concorrer nessa faixa das cotas, a renda deve ser de 1 salário-mínimo por pessoa da família. Na nova redação, a lei inclui ainda pessoas quilombolas na reserva de vagas pelo sistema de subcotas, além dos que já estavam incluídos em 2012 - autodeclarados pretos, pardos e indígenas e pessoas com deficiência continuam no texto. No caso do não preenchimento de todas as vagas, as remanescentes serão destinadas primeiramente para esses grupos (Brasil, 2023).

Outra alteração, que busca aumentar a presença de cotistas no ensino superior, muda o processo para ingresso. A partir da atualização da lei, os candidatos passam a concorrer inicialmente pelo sistema de ampla concorrência e, caso não seja alcançada a nota de corte, passam a concorrer pela reserva de vagas. Pelas regras atuais, ao jogar a nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) no Sistema de Seleção Unificada (Sisu), por exemplo, o candidato precisa escolher em qual categoria de vagas prefere concorrer (Brasil, 2023).

Com o novo texto, vários ministérios passam a ser responsáveis pelo acompanhamento da política de cotas: Educação; Igualdade Racial; Direitos Humanos e da Cidadania; Povos Indígenas; além da Secretaria-Geral da Presidência da República (Júnior; Becker, 2023).

A nova lei inclui ainda artigo que inclui ingressantes por cotas que estejam em situação de vulnerabilidade como prioridade para o recebimento de auxílio estudantil. As instituições federais devem ainda promover políticas de inclusão de pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de PcDs (pessoas com deficiência) nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, que abrangem mestrado e doutorado (Júnior; Becker, 2023).

Segundo as alterações, após três anos da divulgação dos resultados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Poder Executivo deve desenvolver metodologias para atualizar o percentual de pretos, pardos,

indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência em relação à população de cada unidade federativa (Braz, 2023).

Ficam responsáveis pela implementação dessas políticas o Ministério da Educação (MEC) e os ministérios responsáveis pelas políticas de promoção da igualdade racial, implementação da política indígena e indigenista, direitos humanos e da cidadania e de promoção de políticas públicas para a juventude. A Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai), assim como na lei vigente, deve ser ouvida pelos órgãos (Braz, 2023).

Com relação as modalidades de reservas de vagas, a Portaria Normativa nº 18/2012 descreve em seu artigo 3º como será o percentual para os cotistas:

Art. 3º As instituições federais vinculadas ao Ministério da Educação - MEC que ofertam vagas de educação superior reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, inclusive em cursos de educação profissional técnica, observadas as seguintes condições: I - no mínimo 50% (cinquenta por cento) das vagas de que trata o caput serão reservadas aos estudantes com renda familiar bruta igual ou inferior a 1,5 (um vírgula cinco) salário-mínimo per capita; e II - proporção no total de vagas no mínimo igual à da soma de pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência na população da unidade da Federação do local de oferta de vagas da instituição, segundo o último Censo Demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, será reservada, por curso e turno, aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas e às pessoas com deficiência. (Redação dada pela Portaria Normativa nº 9, de 5 de maio de 2017) Parágrafo único. Os resultados obtidos pelos estudantes no Exame Nacional do Ensino Médio - Enem poderão ser utilizados como critério de seleção para as vagas mencionadas neste artigo (Brasil, 2012, recurso online).

Enquanto a Portaria acima citada versa sobre o sistema de subcotas nas universidades públicas do Brasil, em 9 de junho de 2014, a Lei nº 12.990 foi instituída para dispor sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos (Brasil, 2014).

A Lei nº 12.990/2014 nasce após apresentação do Projeto de Lei nº 6.738/2013, proposto pelo Poder Executivo em novembro de 2013, o qual tramitou em regime de urgência constitucional, de acordo com o artigo 64º, §1 da Constituição Federal, sob a justificativa do indispensável enfrentamento acerca das

desigualdades sociais e raciais no Brasil, priorizando o debate sobre as Ações Afirmativas e os avanços institucionais e assim, reforçar o compromisso com a igualdade racial com a seguinte ementa:

Reserva aos negros 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 (Brasil, 2014, recurso online).

A elaboração do referido projeto teve como base nas informações acerca dos diversos estudos em relação à constante e significativa desigualdade social da população negra e branca, mesmo com todos os esforços para reduzir a disparidade por meio de programas sociais, bem como a Lei nº 12.288 de 2010, que determina em diversos artigos tratamento mais isonômico para os afrodescendentes.

A Lei nº 12.990/2014 instituiu a reserva de vagas para negros nos concursos públicos da Administração Pública Federal, dispõe que os candidatos inscritos como cotistas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência (art. 3º, caput) e serão eliminados do certame na hipótese de “declaração falsa” (art. 2º, parágrafo único). A Lei também determina a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos da administração federal para candidatos que se declararem negros (Brasil, 2014).

A medida, que busca viabilizar aos afrodescendentes acesso ao emprego e melhorias de condições de desenvolvimento, é polêmica e gerou, inclusive, questionamentos sobre sua constitucionalidade. Um desses questionamentos foi feito pelo Senador Guaracy Silveira (PSL-TO), em 2018, por meio do projeto de Lei nº 541/2018, que propunha alterar a Lei nº 12.990/2014, para adoção do critério de subcotas sociais para o ingresso no serviço público, sob a justificativa que o critério atual estabelecido pela referida lei seria ineficaz e incorreto, pois a medida deve ser direcionada para “àqueles realmente pobres, oriundos de família com renda familiar per capita mensal igual ou inferior à um salário-mínimo e meio” (Silveira, 2018, recurso online).

Também existem argumentos de que o sistema de subcotas é inconstitucional, uma vez que supostamente viola o Artigo 5º, que estabelece o princípio da igualdade perante a lei. Em resposta a essa controvérsia, em 2016, a

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) entrou com uma Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) em apoio à Lei 12.990/2014, buscando uma declaração judicial de sua compatibilidade com a Constituição. Como resultado desse processo, em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a ação procedente e declarou:

Em diversos e relevantes eixos da vida e nos correspondentes indicadores, persiste forte desigualdade na sociedade brasileira, associada ao gênero e à cor da pele. Esse quadro mostra que o País ainda precisa de políticas que auxiliem a promoção da igualdade material entre pessoas de pele negra e branca. Mesmo com o crescimento da economia durante certo período da última década e meia, muito ainda falta para reduzir essas importantes disparidades. Cotas em instituições públicas são mecanismo (temporário) de enorme relevância para atingir tal desiderato.

Os mecanismos legais em foco são, portanto, não apenas juridicamente corretos e compatíveis com a Constituição da República como sociologicamente justos e desejáveis, na direção de construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização; reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e outras formas de discriminação. Todos esses são objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, definidos de forma expressa no art. 3º da Constituição nacional. Deve, portanto, ser reconhecida a constitucionalidade da política de subcotas instituída pela Lei 12.990/2014 (STF, 2017, recurso online).

A decisão pôs fim às controvérsias sobre a legitimidade das subcotas, porém não encerrou os debates contra a reserva de vagas para negros. O STF, entretanto, considerou que o princípio da eficiência não foi infringido, pois os candidatos inscritos pelo sistema de subcotas devem, como os demais, submeter-se às provas do concurso público e esforçar-se para serem aprovados.

É importante observar que a Lei nº 12.990/2014 trata especificamente do ingresso por meio de concurso público na administração pública federal. Embora não seja suficiente para abordar completamente as disparidades raciais em nível nacional, essa ação afirmativa representa uma parte significativa de um conjunto de medidas que visam mitigar as desigualdades raciais.

A professora e pesquisadora da *Fordham University*, Tanya Katerí Hernández (2017), analisa a política brasileira de ação afirmativa para ingresso de estudantes em universidades, baseadas na cor/raça dos/as discentes junto com iniciativas de outros países da América Latina, como, por exemplo, na Colômbia, no Equador, no

Uruguai e em Honduras no começo século XXI. Para Hernández (2017), o Brasil tem se destacado na América Latina e, conseqüentemente, tornou-se uma referência para outros países da região no que diz respeito à implementação dessas políticas. Segundo a autora, “o uso bem-sucedido de políticas de ação afirmativa no Brasil pode servir como uma inspiração para que outros países latino-americanos também melhorem antigos padrões de desigualdade racial” (Hernández, 2017, p. 149).

Porém, a pesquisadora Hernández (2017, p. 147) também reconhece a existência de fraudes praticadas por estudantes brancos/as nas políticas de ação afirmativa brasileiras destinadas aos estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas - PPI, fato que também constatamos em nossa pesquisa. A seção seguinte se detém a apresentar especificamente o contexto brasileiro de denúncias de fraudes no acesso às universidades públicas por meio do acesso as subcotas étnico-raciais, amplamente divulgadas e discutidas no cenário nacional e a necessidade de complementação do sistema de autoidentificação com a heteroidentificação para ingresso de estudantes PPI, nas instituições de ensino.

2.1.1 Denúncias de fraudes no acesso às universidades públicas por meio do acesso as subcotas étnico-raciais

Desde que foram implementadas nas universidades públicas brasileiras, as subcotas étnico-raciais constituem-se em pretexto para diversos debates em todo o país, sendo alvo de polêmicas e controvérsias, especialmente no que diz respeito à sua efetividade, já provada de diversas formas sua eficácia a partir de uma visão de correção das desigualdades estruturais que afetam a população negra no Brasil. As subcotas étnico-raciais seguem como objeto de um intenso debate acerca da verificação de autodeclaração de pertencimento étnico-racial.

Inicialmente, a Lei nº 12.711/2012 estabelecia que a autodeclaração como pessoa preta, parda ou indígena era suficiente para concorrer às vagas das subcotas étnico-raciais nas universidades federais. Entretanto, essa lei não previa sanções para candidatos que fizessem declarações falsas ou equivocadas sobre sua identidade racial, visando ilegalmente beneficiar-se de uma vaga em uma universidade federal.

Apesar dessa lacuna legal, o Ministério da Educação (MEC) não forneceu orientações normativas às universidades sobre como fiscalizar ou controlar a política pública determinada pela lei, incluindo o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial. Consequentemente, o MEC não orientou as universidades federais sobre como identificar étnico-racialmente os candidatos às vagas destinadas a estudantes pretos, pardos e indígenas, um requisito fundamental para determinar os potenciais beneficiários das subcotas étnico-raciais.

Assim, nos primeiros anos de implementação da Lei de Cotas nas universidades federais, de 2013 a 2016, houve pouca ou nenhuma heteroidentificação étnico-racial dos estudantes. As universidades assumiram que a autodeclaração era o critério suficiente, senão absoluto, para determinar a pertença étnico-racial do candidato às subcotas, homologando as candidaturas nas vagas reservadas a estudantes pretos, pardos e indígenas sem questionamentos.

Sobre esse aspecto, o Movimento Negro também considera a autodeclaração como um instrumento de construção de identidade e, para acesso às vagas de subcotas o movimento entende como presumida a sua veracidade (Santos; Estevam, 2018). O Estatuto da Igualdade Racial, inclusive, define a população negra no art. 1º, inc. 4 como “o conjunto de pessoas que se **autodeclaram** pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”.

No entanto, fraudes na política de subcotas reiteradamente atraíram a atenção midiática, com denúncias de que pessoas brancas estão ocupando vagas destinadas ao público negro (Santos, 2022). Estas denúncias às mídias geralmente são feitas por coletivos negros a exemplo da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) em 2016, em que houve denúncias de ocupação indevida de vagas destinadas a candidatos PPI (Pretos, Pardos ou Indígenas) no vestibular do referido ano. Há denúncias de que candidatos brancos tenham fraudado a autodeclaração racial para obter vantagens, competindo de maneira ilegal por vagas nas subcotas étnico-raciais destinadas a negros e indígenas, especialmente em cursos privilegiados (Petição Pública, 2023)².

² Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR88293>. Acesso em: 23 jan. 2024.

Ocorreu também na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em 2018, em que a universidade convocou 334 alunos após denúncias de grupos de alunos negros que apontaram possíveis fraudes nas subcotas. Os alunos que foram convocados e reprovados ocupavam indevidamente as subcotas, já que são considerados étnico-racialmente brancos (Merlin, 2018).

Em 2022, na Universidade Federal de Goiás (UFG), um juiz ordenou que um candidato branco fosse contratado como professor universitário em uma vaga destinada a candidatos negros, em um concurso público para docente. Tanto a instituição quanto a candidata cotista apresentaram recursos contra essa decisão. A determinação do juiz Urbano Leal Berquó Neto provocou indignação entre os alunos da universidade, que se manifestaram contrários à decisão (Pinheiro, 2022).

Na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), desde 2018, denúncias vêm sendo feitas com relação as fraudes nos sistemas de subcotas. A UFJF recebeu 104 denúncias de fraude no sistema de subcotas, em 2019. Desse total, 56 estão em apuração. Já 48 não se confirmaram e foram arquivadas, as demais seguem em análise. No dia 12 de setembro de 2019, a Justiça Federal determinou o restabelecimento de alunos, que estavam em processo de cancelamento de matrícula. De acordo com a UFJF, dos cinco processos encaminhados para cancelamento, quatro tiveram a matrícula restabelecida, em caráter liminar. A instituição não informou de quais cursos são esses alunos. Em 2018, a UFJF recebeu 92 denúncias do gênero, sendo todas apuradas. Do total, 75 foram descartadas em primeira análise e 17 encaminhadas para processo administrativo. Dessas, cinco foram encaminhadas para cancelamento de matrícula (Itatiaia JF, 2019).

A UFJF entende a mobilização social pela defesa das ações afirmativas e dos mecanismos que garantam os direitos conquistados pela história de lutas das comunidades negras, dos indígenas e das pessoas com deficiência. Na UFJF, um desses mecanismos certamente são as denúncias e, por isso, se registradas oficialmente serão devidamente apuradas com seriedade. As manifestações via redes sociais não levam à abertura dos processos de sindicância e administrativos (UFJF Notícias, 2020).

Em 2020, possíveis irregularidades no sistema de subcotas da UFJF foram denunciadas em um perfil de rede social. Diversas pessoas compartilharam

informações no Twitter sobre a admissão de estudantes que se autodeclararam pretos, pardos ou indígenas, mas que supostamente não se enquadravam nos critérios do sistema de subcotas. A universidade emitiu uma nota declarando que todas as denúncias feitas através da ouvidoria estão sendo investigadas. Segundo as acusações, as fraudes ocorreram tanto no Programa de Ingresso Seletivo Misto (Pism) quanto no Sistema de Seleção Unificada (Sisu). De acordo com as publicações, os estudantes admitidos se autodeclararam pretos, pardos ou indígenas para se beneficiarem das subcotas A e D (Andrade; Grijó, 2020).

Nos últimos anos, as iniciativas implementadas pela UFJF estão alinhadas com uma série de recomendações apresentadas pela "Avaliação das Políticas de Ação Afirmativa no Ensino Superior no Brasil: Resultados e Desafios Futuros", um estudo conduzido pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) em colaboração com a organização Ação Educativa, divulgado em julho de 2022. Esse levantamento teve como objetivo contribuir para a análise dos efeitos e resultados das políticas de subcotas, utilizando seis universidades federais como estudos de caso. Um dos dados destacados foi o número de ingressantes nas universidades federais por tipo de vaga. Em 2010, 90% dos estudantes admitidos foram através da ampla concorrência, enquanto em 2019 esse grupo representava 61% do total (UFJF Notícias, 2022).

Segundo Livia Sant'Anna Vaz (2018, p.35):

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

Segundo Barros (2023), no período entre 2020 e 2022, as universidades federais do país foram alvo de pelo menos 1.670 denúncias de uso indevido das subcotas étnico-raciais. Em 19,5% dos casos denunciados, as instituições consideraram que os estudantes estavam de acordo com os critérios estabelecidos por essa política afirmativa. O uso indevido das subcotas étnico-raciais representou 16,2% das reclamações. Além disso, quase 6% das denúncias não puderam ser

investigadas devido ao abandono do curso pelos alunos ou à sua graduação antes da conclusão da investigação.

No entanto, diante do aumento significativo no número de denúncias de fraudes nas subcotas étnico-raciais das universidades federais e, conseqüentemente, da pressão exercida por coletivos de estudantes negros/as e pelos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEABs) das instituições, bem como pelos movimentos sociais negros, para evitar a entrada de estudantes brancos/as nas subcotas destinadas a estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas (Santos; Nunes, 2019), muitas universidades passaram a criar e implementar suas próprias comissões para lidar com o problema das fraudes. Essas comissões foram estabelecidas por meio de atos, resoluções e outras normativas, que visavam a legalização delas nas instituições, além de regulamentar os procedimentos e metodologias para sua operacionalização.

Também houve uma movimentação a nível nacional para intervir frente múltiplas notícias de fraudes envolvendo o sistema de subcotas étnico-raciais pelo país. Os processos de implementação de subcotas nas universidades e no serviço público federal (Lei 12.990/2014) demandaram a complementação da autodeclaração por meio da heteroidentificação, com vistas à proteção das políticas públicas de inclusão. Em abril de 2018, foi editada a Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) nº 4 (Brasil, 2018, recurso online).

De acordo com o Parágrafo 1º da Portaria supracitada,

O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Portaria Normativa submete-se aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;
- IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta 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 (Brasil, 2018, recurso online).

Esses princípios e diretrizes são essenciais para garantir a integridade e a justiça do processo de identificação racial em concursos públicos de ingresso no serviço público federal. Eles buscam garantir que o processo de heteroidentificação seja justo, transparente e eficaz, contribuindo para a implementação bem-sucedida das políticas de ação afirmativa.

A Portaria supracitada normatiza a heteroidentificação, deixando claro seus princípios e diretrizes, visando orientar as instituições no tocante à implementação e aplicabilidade das bancas de heteroidentificação. Já em 2018, por analogia a esta Portaria do MPOG, as IFES começaram a implementar discricionariamente aos seus sistemas de subcotas, as bancas de heteroidentificação.

Segundo Braga (2020, p.7):

Ressalta-se que as bancas de heteroidentificação produzem pareceres a partir do olhar fenotípico de terceiros para efetivar a continuidade do processo seletivo, seja em ingresso na universidade/faculdade/escola ou concurso público. Nesse sentido, não deslegitima ou descredencia a autodeclaração, mas enfatiza, para os efeitos, jurídicos e políticos, perquiridos de destinação das ações afirmativas qual ou quais daquelas (es) candidatas (os) apresenta uma leitura pública de pertencimento afro-brasileiro, negro (a).

Braga (2020) traz à tona uma reflexão importante sobre a aplicação das políticas de ação afirmativa, especialmente em relação à autodeclaração racial e à heteroidentificação. Reconhecer que a heteroidentificação não deslegitima ou descredencia a autodeclaração racial é crucial. A autodeclaração é um direito fundamental e uma expressão da identidade pessoal do indivíduo. Portanto, não se trata de invalidar a autopercepção racial do candidato, mas sim de complementá-la com outros mecanismos de verificação que possam garantir a efetividade das políticas de ação afirmativa.

O autor destaca que a ênfase na identificação racial está relacionada aos efeitos jurídicos e políticos das ações afirmativas. Isso significa que a questão racial é considerada não apenas como uma questão individual, mas também como uma questão que envolve direitos legais e políticas públicas destinadas a corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão social. A identificação racial não é apenas uma questão de autopercepção individual, mas também de como essa

identificação é percebida publicamente. Isso implica que, para os fins das políticas de ação afirmativa, a percepção externa do pertencimento racial também é relevante. Isso pode gerar debates sobre as representações sociais de pertencimento racial e como elas são interpretadas e reconhecidas pela sociedade.

A utilização da heteroidentificação para determinar a identidade racial de um indivíduo levanta diversos desafios. Por exemplo, como definir quem tem autoridade para fazer essa avaliação? Quais critérios são utilizados? Como evitar vieses e discriminação na aplicação desse processo? Essas são questões complexas que precisam ser cuidadosamente consideradas para garantir a justiça e a equidade nas políticas de ação afirmativa.

Para contextualizar, cabe ressaltar que em 2017, das 104³ instituições federais de ensino do país, apenas 18 possuíam bancas de heteroidentificação, 13 delas, universidades, segundo o Adilson Pereira dos Santos, então reitor da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), em entrevista ao jornal O Globo (2018).

O Grupo de Trabalho de Enfrentamento ao Racismo da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) realizou, em 2019, a consolidação nacional de dados sobre a implementação das comissões de verificação de subcotas étnico-raciais nas universidades e institutos federais. Em 2018, o Grupo de Trabalho e Enfrentamento ao Racismo oficiou todas as instituições de ensino superior federais para a obtenção de informações sobre a as comissões de verificação e autodeclaração racial. Das 63 universidades, 58 universidades responderam os ofícios; 25 universidades possuíam bancas à época, enquanto 33 não possuíam e aceitavam somente a autodeclaração apresentada pelo candidato (MPF, 2019).

Das 10 universidades da Região Norte, apenas uma tinha etapa complementar de validação; na Região Nordeste, das 18 universidades, somente duas possuíam banca de verificação; na Região Centro-oeste três das cinco instituições universitárias federais heteroidentificam candidatos; a Região Sudeste conta com o maior número de universidades federais do país, 19, até aquele momento, e somente oito possuíam bancas; por fim, a Região Sul conta com o maior número de universidades federais que complementam a autoidentificação,

³ Incluídas aqui as Universidades e os Institutos Federais.

entre as 11 universidades, até aquele ano, nove possuíam bancas de aferição (MPF, 2019).

Segundo o relatório da Procuradoria, em relação às instituições que responderam de forma negativa:

- Parte das instituições afirma que possui comissões de verificação da autodeclaração racial apenas nos concursos públicos para professores, o que indica que já possuem experiência com o mecanismo de heteroidentificação.
- Parte das instituições afirma que se utiliza apenas da autodeclaração racial, com fundamento na Lei nº 12.711/2012, no Decreto nº 7.842, de 11 de outubro de 2012 e nas Portarias 18 e 21 do MEC.
- Parte das instituições afirma haver criado grupo de trabalho para implementação de mecanismos de prevenção de fraudes. A UnB informou que já iniciou as tratativas para implementar procedimento de verificação. O Instituto Federal do Mato Grosso do Sul informou que irá adotar procedimento de aferição, nos termos da Portaria nº 4 de 6 de abril de 2018, apenas nas hipóteses de denúncias. A Universidade Federal Rural da Amazônia informou que passará a adotar o mecanismo de verificação no vestibular 2019.
- A Universidade Federal do Oeste da Bahia afirmou não ter identificado a necessidade de trabalho com comissões de verificação da autodeclaração racial. O mesmo afirmou a Universidade Federal do Pará (MPF, 2019, recurso online).

Logo, infere-se que, apesar de menos de 50% das Universidades que responderam sobre o ofício recebido do Grupo de Trabalho e Enfrentamento ao Racismo em 2018 ter efetivamente algum procedimento de verificação das autodeclarações, foi possível perceber que, já para 2019, duas universidades estavam trabalhando na implementação de procedimentos de verificação, além de identificar que algumas já apresentavam expertise na realização de bancas de heteroidentificação por já realiza-las em concursos públicos e detectamos também haver quem já estava criando grupos de trabalhos para a implementação de mecanismos de prevenção a possíveis fraudes.

O relatório da Procuradoria apresentou ainda algumas instituições que só agem em caso de denúncias e outras que creem não ser necessário a realização de comissões de verificação de autodeclarações étnico-raciais, o que descredibiliza as Instituições que já aplicam a Heteroidentificação e prejudica a possibilidade de atuação de todas as Instituições de Ensino Superior executarem de forma coerente

e coesa diante desta temática, mas sempre respeitando a autonomia administrativa universitária, conforme consta na Constituição Federal de 1988.

No que se refere às respostas positivas sobre a instituição das comissões:

- As instituições que instituíram comissões de verificação fundamentam na necessidade de efetividade do sistema de subcotas e têm utilizado o critério fenotípico, com base na Orientação Normativa nº 03/2016 e ou na Portaria nº 4 de 8 de abril de 2018. Parte das instituições afirma possuir comissões de verificação que atuam no ato da matrícula.
- Experiência da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, que criou duas comissões, uma para aferição da veracidade e outra para averiguação das denúncias de fraudes de alunos já matriculados (MPF, 2019, recurso online).

As Universidades que implementaram suas bancas de heteroidentificação têm obtido êxito ao realizar suas verificações no ato da matrícula, o que resguarda tanto a Universidade, quanto os candidatos, em caso de possíveis denúncias futuras, já que ambos já terão documentação para apresentar nestes casos, inclusive se houver circunstâncias de judicialização por parte do denunciante.

A seção seguinte se detém a apresentar especificamente as comissões criadas para heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial de estudantes candidatos/as às subcotas étnico-raciais no Ensino Público Superior Federal. Analisando os dois tipos de comissões existentes: a) as comissões de verificação de supostas fraudes praticadas por alunos/as (brancos/as ou amarelos/as) da universidade nas subcotas étnico-raciais; e b) as comissões de validação da autodeclaração étnico-racial dos/as estudantes candidatos às subcotas étnico-raciais.

2.2 CRIAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Inicialmente, as bancas de heteroidentificação são compreendidas como um dos mecanismos de fiscalização ou controle social de uma política pública específica: a reserva de subcotas para estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas, estabelecida pela Lei nº 12.711/2012. Esses procedimentos têm como objetivo evitar possíveis desvios de finalidade dessa política pública.

No entanto, é importante esclarecer que este texto abordará exclusivamente as bancas de heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial implementadas em universidades públicas federais, ou seja, aquelas criadas para verificar a autodeclaração étnico-racial dos estudantes candidatos às subcotas étnico-raciais no Ensino Superior Público Federal.

Não serão analisadas as bancas criadas para verificar a autodeclaração racial dos candidatos às vagas reservadas para cidadãos pretos/as e pardos/as (negros/as) nos concursos públicos para cargos efetivos no âmbito da administração pública federal, conforme estabelecido pela Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), nem os procedimentos de heteroidentificação das instituições federais de ensino técnico de nível médio (Brasil, 2012).

Destaca-se que existem pelo menos dois tipos de bancas de heteroidentificação nas universidades públicas federais: a) as comissões responsáveis por investigar possíveis fraudes cometidas por alunos/as (brancos/as ou amarelos/as) da universidade nas subcotas étnico-raciais; e b) as comissões responsáveis por validar a autodeclaração étnico-racial dos/as estudantes candidatos às subcotas étnico-raciais. As primeiras geralmente são temporárias e foram estabelecidas por algumas universidades federais após denúncias de estudantes negros/as e professores/as das respectivas instituições, bem como de ativistas dos movimentos sociais negros e outros atores sociais, à instituição e/ou ao Ministério Público Federal (MPF), alegando que alunos/as brancos/as haviam ingressado na universidade por meio das subcotas destinadas a estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas, o que é ilegal de acordo com a Lei nº 12.711/2012.

É importante ressaltar que, geralmente, as comissões encarregadas de verificar fraudes foram e são estabelecidas para convocar e conduzir a heteroidentificação étnico-racial de todos os alunos da universidade que foram denunciados como não elegíveis para as subcotas étnico-raciais estabelecidas na Lei nº 12.711/2012. Portanto, essas comissões desempenham uma função fiscalizadora e repressiva e, em teoria, continuarão existindo enquanto houver alunos supostamente envolvidos em fraudes nas subcotas, uma vez que foram denunciados e precisam passar pelo processo de heteroidentificação para dissipar quaisquer dúvidas sobre sua elegibilidade, bem como sobre a ocupação indevida das vagas destinadas aos estudantes pretos, pardos e indígenas.

Em resumo, essas comissões são cruciais para verificar se houve ou não apropriação indevida das vagas destinadas a estudantes pretos, pardos e indígenas. Se confirmada tal apropriação, é necessário corrigi-la para garantir a integridade do processo seletivo. Dessa forma, reforça-se a legitimidade da política pública e, por conseguinte, confere-se credibilidade a ela. Por essa razão, não é sem justificativa que essas comissões foram estabelecidas e implementadas em universidades onde foram denunciadas e comprovadas fraudes nas subcotas étnico-raciais, como é o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), da Universidade Federal de Viçosa (UFV), da UnB, entre outras instituições (Nunes, 2018, 2019; Santos; Nunes, 2019; Santos; Freitas, 2019a e 2019b).

Por outro lado, as comissões responsáveis pela validação da autodeclaração étnico-racial dos candidatos às subcotas étnico-raciais são, em teoria, permanentes e têm uma função preventiva. Ou seja, caso as universidades queiram estabelecer mecanismos de controle e monitoramento da política pública estabelecida pela Lei nº 12.711/2012, especialmente enquanto estiverem em vigor as subcotas para estudantes pretos, pardos e indígenas, essas comissões poderão existir para evitar tentativas de fraude no momento da matrícula dos candidatos às subcotas mencionadas. Portanto, esse tipo de banca não realiza a heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial de alunos já matriculados na universidade, mas sim dos candidatos à admissão na instituição. Somente após a heteroidentificação desses candidatos, com suas autodeclarações sendo homologadas e/ou ratificadas pela banca de validação, eles poderão se matricular na universidade.

É importante notar que ambos os tipos de banca podem ser estabelecidos tanto para admissão em cursos de graduação quanto de pós-graduação (mestrado e doutorado). Em alguns casos, vários programas de pós-graduação de universidades federais, e em outros casos, todos os programas de pós-graduação de uma mesma universidade, estão implementando o sistema de subcotas para estudantes negros. No entanto, nosso foco nesta pesquisa se concentrará nas comissões responsáveis pela heteroidentificação da autodeclaração étnico-racial dos estudantes de graduação.

Diante da crescente preocupação com as fraudes, expressa pelo aumento do número de denúncias junto ao Ministério Público Federal (MPF), os movimentos

sociais negros mobilizaram-se. Em 9 de agosto de 2016, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) emitiu a Recomendação nº 04, a qual orientou:

Art. 1º Os ramos do Ministério Público da União e dos Estados, que ainda não os disponham, constituam, com a brevidade possível, órgãos especializados na promoção da igualdade étnico-racial, com atuação preventiva e repressiva, com atribuição extrajudicial e judicial cível e criminal. Parágrafo único. Para o cumprimento do previsto no caput, podem ser criados, por exemplo, unidades ministeriais, núcleos, coordenadorias ou grupos de atuação especial.

Art. 2º Os ramos do Ministério Público da União e dos Estados incluam o tema da promoção da igualdade étnico-racial e legislação específica correspondente como matéria obrigatória nos editais de concurso para provimento de cargos e nos cursos de formação inicial e continuada de membros e servidores do Ministério Público (CNMP, 2016, recurso online).

A Recomendação atuava num plano de formação institucional na questão da formação de pessoal com a temática, a criação de órgãos especializados para que as instituições conseguissem aperfeiçoar a atuação na implementação das políticas afirmativas igualitárias.

O surgimento de diversas demandas judiciais, suscitaram tanto o debate quanto à inconstitucionalidade da Lei de Cotas no Serviço Público quanto o procedimento de heteroidentificação, o Conselho Federal da OAB (CFOAB) requereu ao Supremo Tribunal a Ação Declaratória de Constitucionalidade 41, para dar verniz constitucional à reserva de vagas e às bancas de aferição:

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 (STF, 2017, p. 3).

O julgamento da ADC 41, em 2017, foi paradigmático ao validar constitucionalmente a heteroidentificação como mecanismo de combate às fraudes nas subcotas. O STF, por meio da relatoria do Ministro Barroso, entendeu que:

É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de

autodeclaração presencial perante a banca do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa (STF, 2017, p. 2).

Este julgamento teve implicações significativas no que diz respeito à validação constitucional da heteroidentificação como mecanismo de combate às fraudes nas subcotas étnico-raciais. O STF, por meio da relatoria do Ministro Barroso, estabeleceu um importante precedente nessa área ao reconhecer a legitimidade do uso de critérios subsidiários de heteroidentificação, além da autodeclaração, como uma forma eficaz de garantir a integridade e a justiça no acesso às subcotas étnico-raciais.

Os principais pontos dessa decisão incluem:

1 - Legitimidade da heteroidentificação: O STF reconheceu que a heteroidentificação, que envolve a verificação da autodeclaração racial por meio de critérios adicionais, é um instrumento legítimo para evitar fraudes no acesso às subcotas étnico-raciais. Isso é fundamental para garantir que as políticas de ação afirmativa cumpram seus objetivos de corrigir desigualdades históricas.

2 - Respeito à dignidade da pessoa humana: O STF enfatizou que qualquer procedimento de heteroidentificação deve ser realizado com respeito à dignidade da pessoa humana, garantindo que os candidatos não sejam submetidos a tratamentos vexatórios ou discriminatórios.

3 - Garantia do contraditório e da ampla defesa: Foi estabelecido que os candidatos têm o direito de se manifestar e contestar quaisquer questionamentos em relação à sua autodeclaração racial, garantindo assim os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Essa decisão é paradigmática, pois estabeleceu um equilíbrio entre a necessidade de prevenir fraudes nas subcotas étnico-raciais e o respeito aos direitos e à dignidade dos candidatos. Isso também forneceu orientação jurídica importante para instituições de ensino e órgãos governamentais em relação à implementação de políticas de ação afirmativa, ao mesmo tempo em que destaca a importância da justiça e igualdade no acesso à educação e oportunidades.

Segundo Santos, Teodoro e Ferreira (2020, p.79), as principais dificuldades e os obstáculos para a Heteroidentificação são:

A resistência institucional em adotar o sistema de subcotas étnico-raciais; visão distorcida sobre as bancas por parte da sociedade, por vezes caracterizando-as como tribunais raciais; apoio institucional insuficiente; falta de recursos financeiros para os alunos ingressantes e alvos da política; falta de remuneração pelo trabalho na maioria das IES; estagnação nos processos de apuração de denúncias de fraudes; incompreensão de parte do Judiciário; decisões judiciais em favor de candidatos indeferidos nas bancas, com base em laudos dermatológicos sobre pigmentação, entre outras baseadas na ancestralidade; número reduzido de estudos e pesquisas em relação às bancas nas instituições; baixo nível de comprometimento de alguns reitores e entre outros integrantes das estruturas administrativas e conselhos superiores com as ações afirmativas; ausência de uma normativa única, respeitando a autonomia de cada instituição e situações de insegurança e infortúnios passados pelas bancas de heteroidentificação.

As dificuldades e obstáculos relacionados à heteroidentificação em políticas de subcotas étnico-raciais são complexas e abrangentes. A resistência por parte das instituições em adotar o sistema de subcotas étnico-raciais é um desafio fundamental. Alguns setores podem ser contrários às políticas de ação afirmativa, dificultando a implementação das bancas de heteroidentificação. Há uma percepção equivocada, em alguns casos, de que as bancas de heteroidentificação funcionam como "tribunais raciais", o que pode gerar resistência e desconfiança por parte da sociedade. A heteroidentificação refere-se ao processo pelo qual uma pessoa é identificada como pertencente a um determinado grupo racial por outras pessoas, geralmente com base em características fenotípicas, em oposição à autoidentificação, onde a pessoa se autodeclara como pertencente a um grupo racial. A percepção de que essas bancas funcionam como "tribunais raciais" sugere que elas são encaradas como instituições que julgam e decidem sobre a raça das pessoas, o que por sua vez pode gerar resistência e desconfiança. Isso acontece porque a raça é uma construção social complexa e muitas vezes subjetiva, e a ideia de uma instituição que decide sobre a raça das pessoas pode ser vista como invasiva, arbitrária e até mesmo opressiva. Por outro lado, é importante reconhecer que a implementação de políticas de ação afirmativa, como as subcotas étnico-raciais, por exemplo, requer mecanismos para garantir que elas sejam aplicadas de forma justa e eficaz. Nesse sentido, as bancas de heteroidentificação podem ser vistas como uma tentativa de criar um processo mais objetivo para verificar a

autodeclaração dos candidatos, evitando fraudes e garantindo que as políticas de inclusão sejam direcionadas às pessoas que realmente necessitam delas.

No entanto, mesmo com essa intenção, é importante considerar que os procedimentos de heteroidentificação não estão imunes a críticas e controvérsias. Por exemplo, há preocupações sobre a subjetividade⁴ e a inconsistência na identificação racial por parte dos avaliadores, bem como sobre o potencial para reproduzir preconceitos e estereótipos étnico-raciais. Portanto, a discussão sobre as bancas de heteroidentificação envolve uma série de questões éticas, sociais e políticas que precisam ser cuidadosamente consideradas. É fundamental buscar formas de garantir a equidade e a justiça racial, ao mesmo tempo em que se respeitam os direitos e a dignidade das pessoas envolvidas. Isso pode incluir aprimoramentos nos procedimentos de identificação racial, o fortalecimento da educação e conscientização sobre questões raciais e a promoção de espaços de diálogo e participação democrática.

A falta de apoio adequado por parte das instituições de ensino pode prejudicar a eficácia das políticas de subcotas étnico-raciais e a atuação das bancas de heteroidentificação. É importante entender que as políticas de subcotas étnico-raciais são implementadas com o objetivo de promover a inclusão de grupos étnico-raciais historicamente marginalizados, como afrodescendentes, indígenas e outras minorias étnicas, em instituições de ensino superior, como universidades e institutos federais. Geralmente, as subcotas são uma extensão das políticas de cotas raciais, e visam garantir que uma porcentagem específica de vagas seja reservada para esses grupos, com base em critérios raciais. No entanto, a eficácia dessas políticas pode ser comprometida quando as instituições de ensino não oferecem o apoio adequado. As instituições podem não disponibilizar recursos suficientes para implementar e sustentar as políticas de subcotas étnico-raciais. Isso inclui financiamento para programas de assistência estudantil, suporte acadêmico e psicossocial, bem como para a capacitação de pessoal envolvido na implementação das políticas.

⁴ Neste trabalho, entende-se **subjetividade** como o conjunto de percepções, valores, experiências individuais e posicionamentos socioculturais que influenciam a forma como cada avaliador interpreta os traços fenotípicos e a identidade étnico-racial dos candidatos. Como destacam Schucman (2014) e Venturini e Feres Júnior (2020), esses elementos subjetivos podem interferir nos julgamentos realizados pelas bancas de heteroidentificação, tornando os processos suscetíveis a variações interpretativas e, eventualmente, a injustiças ou reiterações de estereótipos raciais.

É essencial que as instituições promovam a sensibilização sobre questões raciais e forneçam capacitação adequada para os profissionais envolvidos na implementação das políticas de subcotas e nas bancas de heteroidentificação. Isso inclui indivíduos da equipe administrativa, professores, membros das bancas de avaliação e outros funcionários. As instituições precisam garantir transparência nos processos de seleção e implementação das políticas de subcotas e das bancas de heteroidentificação. Isso significa fornecer informações claras sobre os critérios de seleção, os resultados das avaliações e os procedimentos para recurso ou revisão de decisões. Se as instituições não abordarem adequadamente o racismo e outras formas de discriminação em seus ambientes, isso pode minar a eficácia das políticas de subcotas étnico-raciais. Um clima institucional discriminatório pode desencorajar os estudantes pertencentes a grupos étnico-raciais minoritários de se matricularem, permanecerem e se envolverem plenamente nas instituições.

Para que essas políticas sejam eficazes, é essencial que as instituições reconheçam e enfrentem os desafios estruturais e culturais que contribuem para a exclusão e a marginalização de grupos étnico-raciais minoritários.

Os alunos beneficiados pelas políticas de subcotas frequentemente enfrentam desafios financeiros significativos, incluindo a falta de recursos para despesas educacionais. Os membros das bancas de heteroidentificação frequentemente não são remunerados por seu trabalho, o que pode impactar sua disponibilidade e dedicação ao processo. A demora ou estagnação na apuração de denúncias de fraudes pode minar a eficácia do sistema de subcotas. Alguns setores do Judiciário podem não compreender completamente as políticas de subcotas étnico-raciais, o que pode levar a decisões judiciais inconsistentes. Em alguns casos, decisões judiciais em favor de candidatos que foram indeferidos com base em critérios de pigmentação podem gerar controvérsias e incertezas no processo de heteroidentificação.

A falta de estudos e pesquisas abrangentes sobre as bancas de heteroidentificação dificulta a avaliação de seu desempenho e eficácia. A falta de comprometimento por parte de reitores e outros membros das instituições de ensino pode impactar negativamente a implementação e execução das políticas de subcotas étnico-raciais. A ausência de uma normativa única, que respeite a autonomia de cada instituição, pode levar a variações nas políticas de subcotas e na

atuação das bancas de heteroidentificação. Experiências negativas passadas por bancas de heteroidentificação podem gerar desafios adicionais na sua atuação.

Esses obstáculos destacam a complexidade das políticas de subcotas étnico-raciais e da heteroidentificação e a necessidade de um esforço conjunto para garantir a eficácia dessas políticas na promoção da igualdade e da inclusão. A superação dessas dificuldades requer educação, conscientização e aprimoramentos contínuos no sistema de subcotas étnico-raciais e na atuação das bancas de heteroidentificação.

Algumas universidades não seguiram e ainda não seguem rigorosamente as orientações da Portaria Normativa nº 4/2018 do MPDG, por diversos motivos, incluindo a necessidade de considerar as particularidades de cada instituição, sua localização e, especialmente, a vontade política dos gestores em implementar as políticas públicas determinadas pela Lei nº 12.711/2012 da maneira mais adequada e justa possível. Por exemplo, a UFV determinou que o quórum de decisão nas comissões deve ser unânime entre os membros para não homologar a autodeclaração étnico-racial do estudante, indo contra o que estabelece a Portaria Normativa nº 4/2018. Essa abordagem pode ter impacto negativo na quantidade de estudantes negros (pretos e pardos) admitidos na universidade, como apontado por Santos e Freitas (2019b).

Além disso, algumas universidades optaram por não adotar o critério de verificação da autodeclaração racial com base exclusivamente no fenótipo do candidato, conforme estabelecido pela Portaria Normativa nº 4/2018. Por exemplo, a UFF criou e implementou um grupo de trabalho chamado "Banca de Estudo do Acompanhamento e da Aferição da Autodeclaração de Raça e Etnia nos Concursos para Ingresso de Estudantes e Servidores na UFF" em 2017. Esse grupo decidiu que, além do fenótipo, seria considerado o uso de documentos para comprovar a veracidade da autodeclaração étnico-racial, mesmo que a Orientação Normativa nº 3, de 01 de agosto de 2016, do MPDG determinasse que a verificação deveria considerar apenas os aspectos fenotípicos do candidato, verificados obrigatoriamente na presença dele. Essa abordagem vai de encontro à determinação do STF no julgamento da ADPF nº 186, de 2009, que estipula que o julgamento deve ser realizado com base no fenótipo e não na ascendência.

A ADPF nº 186, de 2009, é um marco importante na discussão das políticas de subcotas étnico-raciais no Brasil. Essa ADPF foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) em 2009, questionando a constitucionalidade desta política adotada pela Universidade de Brasília (UnB). O principal argumento da CNTE era de que as políticas de subcotas baseadas na ascendência racial violavam o princípio da igualdade, pois estabeleciam diferenciações entre os cidadãos com base em critérios raciais. O julgamento dessa ADPF resultou em uma decisão histórica do STF, que estipulou que as políticas de subcotas étnico-raciais devem se basear no critério do fenótipo, ou seja, nas características físicas observáveis, e não na ascendência racial.

Essa determinação do STF teve implicações significativas nas políticas de ação afirmativa no Brasil, pois alterou a forma como as universidades e outras instituições implementavam as subcotas étnico-raciais. Em vez de considerar apenas a autodeclaração racial dos candidatos, passou-se a dar maior importância à análise das características físicas deles, visando garantir que as subcotas beneficiassem aqueles que realmente sofrem discriminação racial.

Essa decisão reforça a importância do reconhecimento do fenótipo como um elemento central na identificação e combate às desigualdades raciais, ao mesmo tempo em que busca evitar que as vagas destinadas aos negros sejam utilizadas de forma arbitrária ou discriminatória. No entanto, é importante ressaltar que a implementação prática dessa determinação ainda pode gerar debates e desafios, especialmente em relação à definição e interpretação do que constitui o fenótipo e como ele deve ser avaliado.

Dado que não existiam (e ainda não existem) diretrizes claras do MEC sobre a heteroidentificação dos candidatos às subcotas étnico-raciais, as universidades adotaram, com algumas ressalvas, a Portaria Normativa nº 4/2018, como referência para regular esses processos de heteroidentificação. Em outras palavras, diante da "lacuna" legal na Lei nº 12.711/2012 no que diz respeito a mecanismos de fiscalização para a implementação correta e justa da política pública, as universidades basearam-se na referida portaria para estabelecer suas bancas de heteroidentificação (Vaz, 2018; Passos, 2019; Silva et al., 2020).

Dessa forma, as universidades têm incorporado, em seus atos e resoluções, praticamente os mesmos procedimentos e metodologias recomendados para a

heteroidentificação da autodeclaração racial dos candidatos às subcotas no serviço público federal, conforme determinado pela Lei nº 12.990/2014 para os cidadãos pretos e pardos.

2.3 O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO POR BANCA NA UFJF

Conforme já citado anteriormente, a UFJF foi a primeira Universidade Federal localizada no Estado de Minas Gerais a aprovar um sistema próprio de subcotas, discricionariamente, a partir da aprovação de Resoluções Internas, as quais normatizavam a efetiva implantação das subcotas na instituição para iniciar no ano de 2006, ou seja, seis anos antes da aprovação da normativa que regulamentou esta política em nível nacional, o que ocorreu somente em 2012. A instituição se utilizou da autonomia universitária, resguardada pela Constituição Federal de 1988, para implementar esta ação discricionária de grande relevância social e econômica para toda a sociedade.

Internamente, a UFJF, através da aprovação da Resolução do Conselho Superior (Consu) nº 16/2004, a qual previa a adoção do sistema de subcotas na UFJF, com 50% das vagas, de todos os cursos destinadas para egressos de escolas públicas e, dentro deste percentual, uma reserva de 25% de vagas para autodeclarados negros (UFJF, 2004).

Visando melhor particularizar a regulamentação interna citada anteriormente, em 2005, o Conselho Superior fixou os percentuais das subcotas através de outra Resolução a nº 05/2005 (UFJF, 2005), ou seja, vieram a disciplinar o disposto na Resolução Consu nº 16/2004, ou seja, ficando definido os seguintes percentuais (Tabela 1):

Tabela 1 - Percentuais de reservas de vagas de acordo com a Resolução Consu nº 16/2004

Ano do vestibular	Reservas de vagas para egressos de escolas públicas	Reservas de vagas para autodeclarados negros
2006	30%	25%
2007	40%	25%
2008	50%	25%

Fonte: UFJF (2004)

Para o Programa de Ingresso Seletivo Misto - Pism referente ao triênio 2006-2008 e para os demais que se seguirem reservar-se-ão 50% das vagas, de todos os cursos, para egressos de escolas públicas e, dentro deste percentual, uma reserva de 25% de vagas para autodeclarados negros.

Como a UFJF iniciou seu sistema de subcotas seis anos antes da aprovação da normativa que regulamentou esta política a nível nacional, que ocorreu em 2012, com a edição da Lei nº 12.711/2012 amplamente conhecida como Lei de Cotas (Brasil, 2012), foi necessário fazer as adequações nos percentuais conforme dispõe a citada Lei.

Inicialmente utilizaram o critério de que bastava o/a estudante se autodeclarar preto/a, pardo/a ou indígena para poder concorrer às vagas das subcotas étnico-raciais das universidades federais. Não há nessa lei sanções para candidatos/as que, porventura, façam declarações falsas e/ou equivocadas (socialmente) quanto a sua identidade racial com o objetivo de se beneficiarem ilegalmente de um bem público valioso: uma vaga em um curso de uma universidade federal.

Sendo que a UFJF aprovou a Resolução Consu nº 40-2018 (UFJF, 2018) - Regulamento para realização da matrícula nos cursos de graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora – MG, implementando, discricionariamente a seu sistema de subcotas, as bancas de heteroidentificação.

As bancas de heteroidentificação foram implementadas na UFJF a partir de 2019, visando a verificação da autodeclaração apresentada por candidatos inscritos no sistema de subcotas para negros (pretos e pardos). Assim como em outras IFES, tal medida foi adotada devido a inúmeras denúncias de fraudes recebidas referentes aos candidatos cotistas aprovados na instituição.

A Tabela 2 abaixo apresenta o quantitativo de processos de sindicância abertos por conta de denúncias de fraudes recebidas pela instituição nos anos de 2018 a 2022, informando, também, o resultado de tais sindicâncias.

Tabela 2 - Processos de Sindicância – Sistema de Cotas Étnico-raciais

Ano	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Total de denúncias recebidas	92	105	152	1	1	351
Processos arquivados por denúncia não procedente	86	83	137	1	1	308
Processos encerrados por decisão judicial	0	1	0	0	0	1

Ano	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Processos suspensos por liminar judicial	0	0	7	0	0	7
Processos encerrados porque estudante colou grau	0	17	4	0	0	21
Denúncias acatadas com cancelamento de matrícula	4	1	0	0	0	5
Matrículas reativadas por decisão judicial	5	1	0	0	0	6
Processos em andamento	0	2	1	0	0	3
Processo arquivado - novo ingresso do interessado em outro grupo de reserva de vagas	0	0	1	0	0	1

Fonte: UFJF (2023)

A redução de denúncias no subsistema de subcotas étnico-raciais da UFJF pode ser resultado de uma combinação de fatores, incluindo uma maior aceitação das políticas de cotas, melhorias nos processos de seleção e verificação, aprimoramento das políticas de acompanhamento e monitoramento, educação contínua e mudanças na legislação ou regulamentação. Com o passar do tempo, as políticas de subcotas étnico-raciais têm sido mais amplamente aceitas e compreendidas pela comunidade acadêmica e pela sociedade, em geral. Isso pode levar a uma redução no número de denúncias, à medida que as pessoas passam a reconhecer a importância e a legitimidade dessas políticas.

Na Tabela 2 acima, é possível verificar que, após a implementação e efetiva atuação das bancas de heteroidentificação na UFJF, foi perceptível a diminuição de denúncias, principalmente nos anos de 2021 e 2022, pois o candidato ao se inscrever para uma vaga como cotista na universidade, já sabia, via edital, que passaria por um procedimento de heteroidentificação complementar à sua autodeclaração e que a confirmação da condição étnico-racial autodeclarada seria verificada.

Conforme matéria publicada no site da UFJF, as denúncias dos anos de 2018, 2019 e 2020, as quais totalizam em 349, são na verdade provenientes de ingressantes do período de 2006 a 2018, época em que bastava a autodeclaração para concorrer a subcota racial (UFJF, 2022).

As 92 denúncias de 2018, acabaram por motivar a UFJF na criação e implementação das bancas de heteroidentificação, as quais vieram a iniciar sua atuação efetiva em 2019 (UFJF, 2023). A implementação da política de subcotas na UFJF teve início em 2004, mas a demanda para incluir as bancas e a banca de

heteroidentificação surgiu em 2018, após a Universidade receber denúncias de fraudes no sistema de subcotas étnico-raciais. No ano seguinte, a banca foi introduzida, sendo responsável por avaliar a condição étnico-racial dos candidatos durante o processo de matrícula na Universidade (UFJF, 2023).

Todas as denúncias formalizadas foram investigadas por meio de processo de sindicância, sendo possível perceber que, somente 5 das 351 recebidas, foram efetivamente acatadas. Diante da situação apresentada, a UFJF passa a discutir a criação de procedimentos de verificação das condições de ingresso de pessoas negras (pretos e pardos), por meio das bancas de heteroidentificação, visando reduzir os números das denúncias de fraudes.

De fato, o resultado da implementação das bancas de heteroidentificação pode ser visto nos números apresentados pela Pró-Reitoria de Graduação (Prograd): após a implantação das bancas houve uma redução significativa na quantidade de denúncias recebidas. Apenas 2 denúncias foram formalizadas entre 2021 e 2022, ao passo que entre 2018 e 2020 foram 349, conforme a tabela acima.

Segundo a Prograd (UFJF, 2023, recurso online):

O número (de denúncias) permaneceu alto em 2019 e 2020 mesmo com as bancas já em funcionamento, porque os estudantes alvo das denúncias ingressaram nos anos anteriores. Todos os casos foram avaliados pelas comissões de sindicância, sendo a grande maioria julgada improcedente. Nos processos, verificou-se que os denunciados ou membros da linha de ascendência direta tinham o fenótipo racial.

A Tabela 3 abaixo detalha a situação das denúncias recebidas pela UFJF no período de 2018 – 2022, com a separação por curso – campus, denúncias estas com as alegações de possíveis fraudes no ingresso de cotistas para pessoas negras, sendo que, até 2018, a exemplo da maioria das IFES, era utilizada apenas a autodeclaração firmada pela assinatura do ingressante para comprovar a sua situação e garantir a sua vaga.

Tabela 3 - Especificação do Quantitativo de Denúncias por Curso/Campus

CURSO/CAMPUS	NÚMERO DE DENÚNCIAS
Administração – JF	01
Arquitetura e Urbanismo – JF	06
Artes e Design – JF	11
Ciências Biológicas – JF	09

Ciências Exatas -JF	01
Ciências Humanas – JF	05
Cinema e Audiovisual – JF	01
Design – JF	02
Direito - JF	33
Direito – GV	17
Educação Física – JF	06
Educação Física – GV	05
Enfermagem – JF	03
Engenharia Elétrica - Sistemas de Potência - JF	01
Engenharia Mecânica – JF	01
Engenharia Civil – JF	08
Engenharia Elétrica - Robótica – JF	01
Engenharia Elétrica – JF	01
Estatística – JF	01
Farmácia – JF	06
Fisioterapia – JF	02
Geografia -JF	02
Jornalismo – JF	14
Medicina Veterinária – JF	16
Medicina – JF	137
Medicina – GV	20
Nutrição – JF	06
Odontologia – GV	04
Odontologia – JF	19
Pedagogia – JF	05
Psicologia - JF	03
Química – JF	02
Serviço Social – JF	01
Turismo – JF	01
TOTAL	351

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Conforme os dados acima, é possível perceber que, das 351 denúncias recebidas, 157 são de candidatos do Curso de Medicina, 50 de Direito e 23 de Odontologia, sendo estes quantitativos referentes aos Campus Sede – Juiz de Fora e Avançado de Governador Valadares, ou seja, mais de 65% das denúncias são provenientes destes 3 cursos. Sabemos que estes são considerados graduações tradicionais e, conseqüentemente, são bastante concorridos na UFJF pela ampla concorrência e, já que a época bastava se autodeclarar preto/pardo, acredita-se que isso possa ter encorajado candidatos sem as características fenotípicas raciais esperadas a se inscreverem e julgar que não teriam problemas futuros com esta atitude.

A análise dos dados revela uma tendência preocupante, onde uma proporção significativa das denúncias recebidas está concentrada em cursos considerados

tradicionais e altamente concorridos na UFJF, como Medicina, Direito e Odontologia. Essa concentração sugere uma possível relação entre a alta concorrência por vagas e a frequência das denúncias, especialmente quando se considera o contexto em que, no passado, a autodeclaração racial era o único critério para ingresso por subcotas étnico-raciais.

É importante relacionar esse fenômeno com o conceito de *privilegio branco* e o lugar simbólico de disputas em jogo. O privilégio branco, como descrito por McIntosh (1988) e aprofundado por Schucman (2014) e Almeida (2023), refere-se aos benefícios sociais e institucionais historicamente associados à branquitude. No contexto das subcotas étnico-raciais, esse privilégio pode levar candidatos brancos a se autodeclararem como pardos ou pretos, mesmo sem apresentarem os traços fenotípicos esperados, com o objetivo de acessar vagas reservadas, conforme discutido também por Diniz (2021).

Além disso, o lugar simbólico de disputas está relacionado aos espaços de poder e prestígio social que determinadas profissões e instituições ocupam na sociedade. Cursos como Medicina, Direito e Odontologia são frequentemente associados a status e prestígio, e o acesso a essas profissões podem ser percebidas como uma forma de ascensão social e econômica. Portanto, a competição acirrada por vagas nesses cursos pode intensificar estratégias que busquem maximizar as chances de ingresso, incluindo a manipulação da autodeclaração étnico-racial.

Dessa forma, a concentração das denúncias em cursos tradicionais pode refletir não apenas uma questão de fraudes individuais, mas também uma reflexão mais ampla sobre as dinâmicas de poder e privilégio na sociedade brasileira. Para enfrentar esse desafio, é fundamental fortalecer os mecanismos de verificação e fiscalização das políticas de cotas, garantindo que sejam implementadas de forma justa e equitativa, e promover uma maior conscientização sobre a importância da diversidade e da inclusão nas instituições de ensino superior.

As bancas de heteroidentificação ocorrem na UFJF desde fevereiro de 2019, quando foi realizada a primeira banca para a graduação, em que 12 candidatos tiveram seus pedidos deferidos no total de 41 participantes (UFJF, 2019). Com relação a bancas realizadas para a pós-graduação, a primeira ocorreu em novembro de 2021, por meio da Resolução Nº 67.2021/2021 (UFJF, 2021).

E para os concursos da UFJF, a primeira banca de heteroidentificação, ocorreu em setembro de 2021:

A primeira banca de heteroidentificação para concurso docente da UFJF será realizada no âmbito do Edital 26/2021, que oferta 36 vagas para professores nos dois *campi* da UFJF, sendo 25 para Juiz de Fora e 11 para Governador Valadares. Ao todo, cinco candidatos autodeclarados negros e negras irão passar pela análise da banca de heteroidentificação, já tendo sido aprovados em todas as etapas anteriores do certame, dentre as quais: prova escrita dissertativa, prova didática, prova de memorial e plano de atuação profissional e avaliação de títulos (UFJF Notícias, 2022, recurso online).

Sendo que, de 2019 até 2023 já foram realizadas cerca de 4.000 bancas de heteroidentificação considerando a graduação, a pós-graduação e os concursos públicos realizados pela UFJF.

A Tabela 4 abaixo apresenta-se o quantitativo de reprovações interpretadas pelas bancas de heteroidentificação da UFJF em 1ª Instância e referentes somente aos cursos de graduação no período de 2021 a 2023. Ao observar a Tabela 4, é possível perceber que é um número relevante de candidatos (3.364) que concorreram as vagas de cotistas étnico-raciais na UFJF neste período de 2021 a 2023 e, conseqüentemente, que passam pela análise das bancas de heteroidentificação na UFJF, tendo sido deferidos de imediato, já em primeira instância mais de 81%. O índice de reprovações é considerado baixo, pois fica abaixo de 13%, lembrando que os candidatos indeferidos podem impetrar recurso e ter a decisão modificada. Há ainda um percentual de matrículas canceladas, que fica em torno de 6,5%, sendo que a motivação destes cancelamentos é o não comparecimento à banca de heteroidentificação. Esses resultados mostram o sucesso do processo e da aplicação da política.

Tabela 4 - Quantitativo de Análises de Cotistas nos anos de 2021, 2022 e 2023 – (SISU/Pism e Vestibular EAD)

ANO 2021			
Informações	1º semestre 2021	2º semestre 2021	TOTAL de 2021
Nº candidatos - critério PPI*	704*	421*	1.125*
Processos deferidos	547 (Aprox. 77,70%)	325 (Aprox. 77,20%)	872 (Aprox. 77,51%)
Processos indeferidos	105 (Aprox. 14,91%)	71 (Aprox. 16,86%)	176 (Aprox. 15,65%)
Matrículas canceladas	52 (Aprox. 7,39%)	25 (Aprox. 5,94%)	77 (Aprox. 6,84%)
ANO 2022			

Informações	1º semestre 2022	2º semestre 2022	TOTAL de 2022
Nº candidatos - critério PPI*	614*	465*	1.079*
Processos deferidos	507 (Aprox. 82,57%)	389 (Aprox. 83,65%)	896 (Aprox. 83,03%)
Processos indeferidos	73 (Aprox. 11,88%)	45 (Aprox. 9,67%)	118 (Aprox. 10,93%)
Matrículas canceladas	34 (Aprox. 5,53%)	31 (Aprox. 6,66%)	65 (Aprox. 6,02%)
ANO 2023			
Informações	1º semestre 2023	2º semestre 2023	TOTAL de 2023
Nº candidatos - critério PPI*	824*	336*	1.160*
Processos deferidos	670 (Aprox. 81,31%)	291 (Aprox. 86,60%)	961 (Aprox. 82,84%)
Processos indeferidos	92 (Aprox. 11,16%)	29 (Aprox. 8,63%)	121 (Aprox. 10,43%)
Matrículas canceladas	62 (Aprox. 7,52%)	16 (Aprox. 4,76%)	78 (Aprox. 6,72%)

*Incluindo SOMENTE as primeiras análises e UNICAMENTE as vagas para os cursos de Graduação.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os dados apresentados na Tabela 4 reforçam a importância do aprimoramento do processo de heteroidentificação, pois, por meio desses, percebe-se que há uma entrada grande de alunos na UFJF por meio dos sistemas de subcotas étnico-raciais, sendo necessário então, uma maior atenção durante esse processo. O aprimoramento do processo de heteroidentificação é fundamental para garantir a eficácia e a justiça dos sistemas de subcotas étnico-raciais em instituições de ensino, como a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Entendendo que o objetivo das políticas de subcotas étnico-raciais é promover a inclusão e a equidade no acesso à educação superior e corrigir desigualdades históricas e estruturais que afetaram grupos racialmente discriminados, para que essas políticas sejam bem-sucedidas, é essencial que o processo de heteroidentificação seja rigorosamente implementado.

O aprimoramento do processo de heteroidentificação ajuda a combater possíveis fraudes ou tentativas de burlar o sistema de subcotas. Isso é essencial para viabilizar que apenas aqueles que realmente se encaixam nos critérios das subcotas étnico-raciais se beneficiem do sistema. Isso requer diretrizes claras, treinamento adequado para os avaliadores e um conjunto definido de critérios para a identificação racial. Há, portanto, a demanda de que os avaliadores sejam treinados para lidar com sensibilidade cultural e racial, estando cientes das complexidades da identidade racial e étnica e ser capazes de identificar nuances que vão além da mera aparência física.

A Portaria/SEI nº 464/2021 descreve o funcionamento das bancas da seguinte forma:

Art. 41 Os (as) candidatos (as) convocados deverão se apresentar na sala virtual que será disponibilizada no site da Cdara, munidos de documento oficial com foto e em ambiente com boa iluminação. O (A) candidato (a) deverá logar na sala virtual no horário e data em que for convocado, não sendo permitidos atrasos. Em caso de problemas técnicos, o (a) candidato (a) deverá prontamente manifestar-se no mesmo dia em que foi convocado, através do e-mail comissao.prograd@ufjf.edu.br solicitando reagendamento. Demais orientações sobre o procedimento virtual de heteroidentificação estarão disponíveis no site da Cdara.

Art. 42 Dos procedimentos de Autodeclaração e de Heteroidentificação para os (as) candidatos (as) autodeclarados pretos, pardos e indígenas: ...

II - A análise da condição étnico-racial afirmada pelo (a) candidato (a) autodeclarado (a) negro (preto ou pardo) será realizada pela Banca própria, por meio de heteroidentificação étnico-racial, complementarmente à autodeclaração étnico-racial. Considerando que os procedimentos de heteroidentificação para fins de preenchimento das vagas reservadas para negros (pretos e pardos) foram regulamentadas pela Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, nesta etapa de averiguação serão observados somente os aspectos fenotípicos do (a) candidato (a).

III - Entende-se por fenótipo o conjunto de características físicas visíveis do indivíduo - tais como a cor da pele, a textura do cabelo, o formato do rosto, do nariz, constituição dos lábios - as quais combinadas ou não, permitirão validar ou invalidar a sua condição de beneficiário de vaga reservada para candidato negro (preto ou pardo). Os critérios fenotípicos descritos são os que possibilitam, nas relações sociais estabelecidas, o reconhecimento do indivíduo como negro...

V - A Banca de Heteroidentificação será composta por três membros designados pela Prograd, após formação específica sobre o tema, ofertada pela UFJF.

VI - A análise virtual da condição do (a) candidato (a) pela Banca de Heteroidentificação (UFJF, 2021, recurso online).

A princípio não há um “Manual”, mas após a conclusão do curso de capacitação, os que obtém êxito tem seus nomes publicados em Portaria conforme a Portaria/SEI da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) nº 1.081/2022 (UFJF, 2022), que constitui Banca de heteroidentificação nos Programas de Ingresso na Graduação e na Pós-Graduação, bem como nos editais de concursos públicos e processos de seleção de candidatos, sendo composta no ano de 2022 por 35 membros.

2.4 A ATUAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFJF

Um dos maiores desafios para sua atuação das bancas é justamente o que fundamenta a sua instituição, ou seja, a verificação e validação da autodeclaração de quem se candidata a uma das vagas reservadas a subcota étnico-racial, sempre visando coibir possíveis tentativas de fraudes praticadas por não negros e minimizar ao máximo quaisquer tipos de denúncia de irregularidade referente aos que concorrem as vagas desta subcota.

Desde 2020, as bancas estão atuantes nos cursos de graduação e pós-graduação, o que já contribuiu decisivamente para a transparência e lisura do processo e para a redução do número de denúncias de fraudes, mas, ainda assim, é relevante dar espaço para estudo de como aprimorar a atuação da banca, considerando que ela tem implementação recente na instituição e que é possível identificar dificuldades de atuação segundo seus objetivos.

Iniciando o diagnóstico é possível destacar três pontos que evidenciam essas dificuldades, que serão apresentados detalhadamente e com base em dados na seção a seguir. O primeiro ponto diz respeito à composição das bancas, que majoritariamente tem sido composta por mulheres e brancos (as), situação que infringe a composição da banca que “deverá atender ao critério da **diversidade**, garantindo que seus membros sejam distribuídos por **gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade**” (Brasil, 2018, recurso online, grifo nosso). O segundo ponto está relacionado à baixa divulgação do Edital e Curso de Formação para compor as bancas de heteroidentificação junto à sua comunidade acadêmica.

Já o terceiro, diz respeito ao funcionamento das deliberações da banca também será trazido para a descrição do caso, problematizando que o parecer não demanda necessariamente um consenso dos membros, ou seja, basta um integrante considerar o candidato apto que ele é aprovado. Nesse sentido, não é necessário a maioria dos integrantes (dois membros) ou o consenso (três membros) da banca para que o candidato seja aprovado ou não, o que pode vir a descredibilizar assim, o processo da banca de heteroidentificação, Esse procedimento está, portanto, em desacordo com o estabelecido na Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) Nº 4/2018, que ressalta em seu artigo

12 que a banca de heteroidentificação deliberará pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado.

2.4.1 Composição das bancas na UFJF

No presente tópico, serão abordadas as problematizações que serão retratadas na pesquisa referentes à composição das bancas de heteroidentificação, sendo elas: composição das bancas com relação ao gênero, cor e naturalidade; recorrência das pessoas que compõem a banca; controle social do procedimento de heteroidentificação; número de pessoas que compõem as bancas.

Visando embasar a afirmação de que a composição das bancas hoje na UFJF não contempla ao orientado pela Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) nº 4/2018 (Brasil, 2018, grifo nosso), ou seja, “deverá atender ao critério da **diversidade**, garantindo que seus membros sejam distribuídos por **gênero**, **cor** e, preferencialmente, **naturalidade**”, foi realizado o levantamento do gênero e cor dos 35 membros nomeados para compor as bancas no ano de 2022, conforme Portaria/SEI da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) nº 1.081/2022 (UFJF, 2022), que constitui a Banca de heteroidentificação nos Programas de Ingresso na Graduação e na Pós-Graduação, bem como nos editais de concursos públicos e processos de seleção de candidatos; pois há indícios de que, majoritariamente, são compostas por mulheres e brancos (as).

A Tabela 5 abaixo apresenta o quantitativo dos servidores ativos da UFJF por cor/origem étnica e sexo e mostra a relevância da política afirmativa. O quadro apresentado reflete a composição de diferentes categorias de profissionais da UFJF por cor/etnia, gênero e função, evidenciando importantes desafios em relação à diversidade nas bancas de heteroidentificação.

Tabela 5 - Servidores ativos da UFJF por cor/origem étnica e sexo

Tabela 6 - Servidores ativos da UFPA, por cor/etnia e sexo														
Cor/Etnia	Categoria												Totais	
	Efetivos Mag. Sup.		Substitutos Mag. Sup.		Visitantes Mag. Sup.		Efetivos EBTT		Substitutos EBTT		TAEs			
	Fem.	Mas	Fem.	Mas	Fem.	Mas	Fem.	Mas	Fem.	Mas	Fem.	Mas		
Amarela	7	9	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	23	
Branca	584	683	59	36	4	5	49	23	5	2	565	450	2,465	
Indígena	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
Parda	89	126	11	12	0	1	16	5	1	1	161	145	568	
Preta	13	27	4	1	0	0	5	2	0	0	72	57	181	

Não informada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	695	846	74	49	4	6	70	30	6	3	801	656	3,24
	1,541		123		10		100		9		1,457		

Fonte: SIAPE (2024)

A análise dos dados evidencia uma predominância significativa de profissionais brancos entre os 3.241 membros listados, totalizando 2.465 pessoas, o que corresponde a aproximadamente 76% do total. Esse cenário reflete um desafio crítico para garantir a representatividade étnico-racial nas bancas de heteroidentificação, um elemento indispensável para a credibilidade e a imparcialidade do processo.

Além disso, os dados indicam um desbalanceamento de gênero em algumas categorias profissionais. Entre os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), por exemplo, observa-se uma predominância feminina, com 801 mulheres em comparação a 656 homens. Contudo, essa diferença não garante uma paridade geral entre os gêneros, apontando para a necessidade de maior equilíbrio na composição dessas bancas.

Outro aspecto relevante é a sub-representação de categorias étnicas como indígenas, que somam apenas 3 profissionais, e pessoas pretas, que totalizam 181 indivíduos. Esses números ilustram a participação limitada de grupos historicamente marginalizados, comprometendo a pluralidade necessária para que as bancas de heteroidentificação sejam realmente representativas e eficazes no cumprimento do seu papel.

Portanto, a análise do quadro reforça a necessidade de políticas ativas que promovam maior inclusão e representatividade nas bancas, assegurando que elas atendam aos critérios de diversidade de gênero, cor e naturalidade, conforme exigido. Medidas como treinamentos específicos, maior divulgação de editais e ajustes nas práticas de seleção dos membros das bancas podem ser caminhos para enfrentar essas lacunas e aprimorar a efetividade do processo de heteroidentificação na UFJF.

A composição dessas bancas, conforme estipulado na Portaria Normativa nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, deve atender a critérios de diversidade que asseguram a pluralidade de gênero, cor/etnia e, preferencialmente, naturalidade dos membros. Contudo, uma análise realizada na

UFJF aponta uma concentração significativa de profissionais brancos, o que pode comprometer a imparcialidade e a revisão das decisões tomadas, uma vez que a diversidade entre os avaliados é crucial para processos justos e inclusivos (BRASIL, 2018). Pesquisas destacam que a sub-representação de pessoas negras e indígenas em espaços de decisão perpetua desigualdades estruturais e dinâmicas de exclusão (Santos, 2020).

O desbalanceamento de gênero também exige atenção. Embora haja predominância feminina entre os TAEs, essa realidade não se reflete uniformemente nas demais categorias profissionais. A representação equilibrada de gêneros nas bancas de heteroidentificação é fundamental para reduzir vieses e fortalecer a legitimidade do processo (Braga, 2020). Assim, uma diversidade de gênero deve ser considerada de forma integrada à diversidade étnico-racial, conforme preveem as diretrizes nacionais.

Por fim, a sub-representação de profissionais indígenas e pretos na composição das bancas e no corpo funcional da UFJF é particularmente preocupante. A presença de apenas 3 indígenas e 181 negros no levantamento demonstra uma exclusão institucionalizada desses grupos, que são frequentemente marginalizados em espaços decisórios. A ausência de representatividade limita a capacidade das bancas de compreender as experiências vividas por esses grupos, fundamentais para combater fraudes e garantir que as políticas de ação afirmativa atendam aos seus beneficiários legítimos (Gomes, 2016).

Para enfrentar esses desafios, é necessário que as universidades federais, incluindo a UFJF, implementem estratégias que promovam maior equidade na composição das bancas de heteroidentificação, mas para isso é preciso ter mais equidade no acesso a esses cargos. Como ressalta Rezende (2024), políticas de inclusão que transcendam a mera observância às normativas legais podem contribuir significativamente para diversificar os espaços de decisão, garantindo que as bancas reflitam de maneira mais fiel à população que se propõe a avaliar. Essas iniciativas são essenciais para fortalecer a confiabilidade das políticas de ação afirmativa e para avançar na promoção da justiça social no contexto educacional.

Conforme os dados levantados no Quadro 1 abaixo, é possível perceber que do total de membros nomeados (35), aproximadamente 75% são mulheres e somente 25% por homens, sendo perceptível que não há uma equidade no quesito

gênero. Na composição masculina, aproximadamente 78% são negros e 22% brancos. Em relação às mulheres, aproximadamente 39% são negras e 61% brancas, ou seja, entre a composição feminina, que é maioria, percebe-se que não há uma divisão igualitária entre o critério cor.

Quadro 1 - Detalhamento da composição das bancas nomeadas via portaria em 2022

35 membros	26 mulheres	10 negras (pretas e pardas)
		16 brancas
	9 homens	7 negros (pretos e pardos)
		2 brancos

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

O Quadro 2 detalha os membros nomeados quanto a cor/raça, sua naturalidade, nome fictício (visando preservar a identidade dos mesmos) e o número de vezes em que participou de bancas ao longo do ano de 2022. É possível verificar que as participações nas bancas de heteroidentificação foram formatadas, em sua maioria, por mulheres brancas, somando um total de 144 participações, prevalecendo mulheres nascidas nas cidades de Juiz de Fora e de Governador Valadares, ambas no Estado de Minas Gerais. Já com relação aos homens, prevaleceu a participação de homens negros/pardos, somando um total de 70 participações nas bancas de heteroidentificação na UFJF no ano de 2022, prevalecendo homens nascidos na cidade de Juiz de Fora - MG. Comprovando assim que, majoritariamente, as bancas estão sendo compostas por mulheres, brancas e nascidas na cidade de Juiz de Fora – MG. Em 2022 ocorreram aproximadamente 279 bancas de heteroidentificação para os Cursos de Graduação da UFJF. Ressaltando que cada banca atende a um número específico de alunos, e de acordo com a Tabela 4 apresentada posteriormente, é possível observar que em 2022 foram atendidos 1.079 alunos autodeclarados.

Verifica-se também que há um desequilíbrio, sobretudo, de raça/cor e gênero: são 17 membros negros e 18 brancos, mas apenas 10 mulheres negras, refletindo uma preocupação legítima sobre a representatividade e a igualdade de gênero e raça/cor. Essa disparidade racial é um problema importante e levanta questões sobre equidade e inclusão. A falta de representatividade racial adequada pode levar a decisões e políticas que não considerem plenamente as perspectivas e

necessidades das comunidades racialmente diversas. Embora haja 17 membros negros, a divisão de gênero revela que apenas 10 deles são mulheres. Isso demonstra uma clara sub-representação de mulheres negras nesse contexto específico. A desigualdade de gênero persiste em muitos setores da sociedade e, quando combinada com a desigualdade racial, cria uma situação ainda mais complexa e prejudicial.

O Quadro 2 abaixo apresenta a relação dos membros que participaram das bancas de heteroidentificação na UFJF. Essa relação está apresentada quanto a gênero, cor/raça e naturalidade.

Quadro 2 - Membros quanto a gênero, cor/raça e naturalidade, que participaram de bancas em 2022 (Iniciais dos Nomes dos Componentes)

Gênero	Cor/raça	Naturalidade	Iniciais dos nomes	Nº de vezes que participou
Mulheres	Negras (Pretas e Pardas)	Juiz de Fora - MG	A.H.A.de.P.	2
		Contagem - MG	A.P.S.M	5
		Juiz de Fora - MG	G.A.E.O.	11
		Bom Jesus do Itabapoana - RJ	J.S.X.S.	21
		Coronel Fabriciano - MG	I.M.L.M.	Nenhuma vez
		Juiz de Fora - MG	J.M.N.S.	2
		Juiz de Fora - MG	D.M.B	6
		Governador Valadares - MG	D.T.D	4
		Governador Valadares - MG	F.A.D	5
		Galileia - MG	J.S.F.M.	1
	Brancas	Governador Valadares - MG	B.C.T.B	5
		Juiz de Fora - MG	E.A.F.S	10
		Ubá - MG	E.C.G.V.F	4
		Ubá - MG	G.F.P.	Nenhuma vez
		Governador Valadares - MG	J.D.O.	27
		Juiz de Fora - MG	K.M.I.	7
		Juiz de Fora - MG	L.L.N.D.	20
		Ipatinga - MG	M.L.C.L.	1
		Guarani - MG	R.S.M.	2
		Juiz de Fora - MG	S.L.M.	35
		Juiz de Fora - MG	T.C.P.	4
		Governador Valadares - MG	T.M.F.C.	21
		Rio de Janeiro - RJ	V.N.R.	7
		Juiz de Fora - MG	M.F.R.	Nenhuma vez
		Juiz de Fora - MG	M.Z.M.S	Nenhuma vez

Gênero	Cor/raça	Naturalidade	Iniciais dos nomes	Nº de vezes que participou
		Juiz de Fora - MG	N.P.	1
Homens	Negros (Pretos e Pardos)	Catuji - MG	D.T.G.	Nenhuma vez
		Santos Dumont - MG	F.R.A.R.	9
		Juiz de Fora - MG	J.B.S.	12
		Rio de Janeiro - RJ	K.S.G.J.	9
		Juiz de Fora - MG	L.P.A.S.	23
		Sumaré - SP	M.E.L.V.P.	16
		São João del Rei - MG	S.A.S.	1
	Branços	Juiz de Fora - MG	G.D.S.V.	8
		Juiz de Fora - MG	L.E.A.	Nenhuma vez

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Ao observar o Quadro 2, verifica-se que de um total de 279 participações, 160 foram realizadas por somente 8 pessoas, concentrando assim, 57% de todas as avaliações somente nessas 8 pessoas. Sendo que dessas, 4 pessoas são mulheres brancas e concentram entre elas 103 participações, ou seja, 36% do total. Dessas pessoas que concentram um percentual mais alto de participação nas bancas, somente 1 é uma mulher negra, responsável por quase 8% das bancas (21 participações). Já com relação aos homens, as participações são menores, cerca de 14% (39 participações) e se concentram em 2 homens negros. Ressalta-se que essa participação é feita mediante apresentação de disponibilidade de cada um dos membros, logo, estas 8 pessoas têm se mostrado com mais horários disponíveis para compor as bancas que os outros 27 integrantes.

Quanto ao Quadro 3 abaixo, baseando-se no Quadro 1, percebe-se que, apesar de terem se capacitado e sido nomeados, 6 membros nunca participaram de nenhuma banca em 2022, o que altera a primeira análise realizada acima, pois, na realidade, a banca foi reduzida em aproximadamente 17% (6 membros).

Quadro 3 - Membros que NUNCA participaram de bancas em 2022

6 Membros	4 Mulheres	1 Negra (Preta e/ou Parda)
		3 Brancas
	2 Homens	1 Negro (Preto e/ou Pardo)
		1 Branco

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Quadro 4 abaixo, constata-se que o quantitativo efetivo de membros era de 29, alterando os percentuais de mulheres e homens para respectivamente aproximadamente 76% são mulheres e somente 24% por homens, o que mantém a falta de equidade no quesito gênero. Na composição masculina, aproximadamente 85% são negros e 15% brancos. Em relação às mulheres, aproximadamente 41% são negras e 60% brancas, ou seja, entre a composição feminina, que é maioria, percebe-se que não há uma divisão igualitária entre o critério raça/cor.

Quadro 4 - Membros que efetivamente participaram de pelo menos uma banca em 2022

29 Membros	22 Mulheres	9 Negras (Pretas e Pardas)
		13 Brancas
	7 Homens	6 Negros (Pretos e Pardos)
		1 Branco

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014 (Brasil, 2014), que instituiu a reserva de vagas para negros nos concursos públicos da Administração Pública Federal, dispõe que os candidatos inscritos como cotistas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência (art. 3º, caput) e serão eliminados do certame na hipótese de “declaração falsa” (art. 2º, parágrafo único).

De acordo com o Parágrafo 1º da Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) nº 4,

O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Portaria Normativa submete-se aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;
- IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta 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.

Referente ao item IV da citação acima, cabe ressaltar a recomendação de se prezar pelo “controle social do procedimento”. No que tange ao cumprimento desse princípio no processo de composição das bancas de heteroidentificação da UFJF, percebe-se que o Edital de Chamamento para a composição das bancas de heteroidentificação de 2019 poderiam concorrer: estudantes de pós-graduação (mestrandos e doutorandos), servidores docentes e técnico-administrativos da UFJF, já no de 2022, somente: servidores docentes e técnico-administrativos da UFJF.

A restrição de ser composta somente por servidores efetivos do quadro de carreira da UFJF, o qual passou a ser respeitada a partir do Edital de Chamamento de 2022, limita o controle social do procedimento de heteroidentificação, o qual para ser bem abrangente, deveria ser composto pela comunidade acadêmica em geral, ou seja, por estudantes de graduação e pós graduação, assim como membros de Movimentos e Coletivos com a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

Referente aos membros das bancas, ressalta-se que na Portaria/SEI nº 464, de 16 de abril de 2021 (UFJF), em seu artigo. 42, item V, só especifica que a Banca de Heteroidentificação será composta por três membros após formação específica sobre o tema, ofertada pela UFJF, não havendo empecilhos para a participação novamente de discentes e representantes de grupos, movimentos e coletivos sobre a questão da promoção da igualdade racial e o enfrentamento ao racismo.

No processo de formação específica para os membros da Banca de Heteroidentificação, os membros da Banca de Heteroidentificação devem estar cientes das leis e regulamentos que regem as políticas de subcotas étnico-raciais na universidade, bem como as leis nacionais e estaduais que abordam a discriminação racial e a promoção da igualdade racial.

A formação inclui um componente de sensibilização racial para ajudar os membros a entenderem as questões de discriminação e desigualdade racial. Isso pode envolver a aprendizagem sobre a história do racismo no Brasil e seus efeitos na sociedade. E enfatiza a importância da ética, imparcialidade e confidencialidade

no processo de heteroidentificação. Os membros da banca devem ser orientados a evitar qualquer forma de preconceito ou discriminação.

A formação específica para a Banca de Heteroidentificação da UFJF é fundamental para garantir a integridade do processo de avaliação das subcotas étnico-raciais e para promover a igualdade de oportunidades no ensino superior. Ela ajuda a assegurar que os candidatos sejam tratados com respeito, justiça e imparcialidade, ao mesmo tempo em que protege a eficácia das políticas de subcotas étnico-raciais da universidade.

Quanto à composição das bancas de heteroidentificação, destaca-se que, é necessária a formação de uma banca julgadora, a qual é formada, de acordo com a Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) Nº 4/2018:

§ 1º A banca de heteroidentificação será constituída por cidadãos:

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

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

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

§ 2º A banca de heteroidentificação será composta por cinco membros e seus suplentes.

§ 3º Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos dos artigos 18 a 21 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, o membro da banca de heteroidentificação será substituído por suplente.

§ 4º A composição da banca de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

A UFJF cumpre a maioria dos itens citados acima, pois os servidores que compõem a banca possuem reputação ilibada e fé pública e são todos residentes no Brasil. Quanto à capacitação obrigatória referente à temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, todos realizaram o curso "Ações Afirmativas e Heteroidentificação na UFJF", em 2022, o qual teve como conteúdo programático os seguintes temas: As Políticas de Acolhimento e Diversidade; As Cotas Étnico-raciais nos Concursos Públicos; As Cotas Sociais; As Ações Afirmativas e as bancas de heteroidentificação; As Ações Afirmativas e a Democratização da

Educação Superior; Se Liga Nas Cotas; Desafios e Perspectivas para as Ações Afirmativas; Gestão Universitária e a Lei de Cotas; A Política de Cotas e a Interseccionalidade Gênero, Raça e Classe, além de Ações Afirmativas e Inclusão. O curso possui carga horária de 20 horas e os vídeos podem ser acessados através de um canal no *Youtube* chamado “ANIME – Africanidades, Imaginário e Educação” (Anime, 2023).

No que diz respeito à experiência na promoção da igualdade racial e combate ao racismo, considerando a obrigatória capacitação para integrar as bancas de heteroidentificação na UFJF, foi conduzido pela autora do presente trabalho um levantamento com os 35 membros da Banca de Heteroidentificação. Eles foram indagados através de redes sociais (*WhatsApp*), nos dias 27 e 28 de março de 2023, sobre sua participação em cursos adicionais, presenciais ou online, palestras, grupos de estudo ou pesquisa, assim como em movimentos ou coletivos relacionados à promoção da igualdade racial e ao enfrentamento do racismo. Os resultados revelaram que 3 membros não responderam, 7 realizaram apenas o curso de capacitação oferecido pela Diaaf/Cdara, enquanto os 25 restantes participaram de diversas atividades, incluindo palestras, cursos online e presenciais, grupos de estudo e pesquisa, movimentos e coletivos relacionados à temática. Destaca-se que os professores que compõem a banca afirmaram dedicar-se regularmente ao tema em suas atividades em sala de aula. Assim, pode-se afirmar que, em sua maioria, os integrantes da banca de heteroidentificação possuem experiência na promoção da igualdade racial e no enfrentamento ao racismo.

Em relação ao § 2º da Portaria Normativa (MPOG) Nº 4/2018, “A banca de heteroidentificação será composta por cinco membros e seus suplentes”, é importante destacar que o estabelecido pela UFJF para a formação da banca de heteroidentificação se difere da disposição da Portaria nº 4/2018, na medida em que a banca da UFJF é composta somente por três membros e um suplente. Sendo este um ponto de reflexão acerca da composição das bancas de heteroidentificação na Universidade, pois com somente 3 membros é até complicado no caso de impedimento ou suspeição para ser realizada a substituição, já que há somente 1 suplente. Além disso, a composição de três membros também pode dificultar o atendimento ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade distintas.

2.4.2 Divulgação do edital e curso de formação para compor as bancas de heteroidentificação

A participação em banca de heteroidentificação na UFJF é divulgada através de edital no site oficial da universidade, por meio das Pró-Reitorias de Graduação, Pós-Graduação e Pesquisa e Gestão de Pessoas, sendo o mesmo direcionado aos servidores docentes e técnico-administrativos da instituição federal. Os servidores docentes e técnico-administrativos da UFJF recebem também, via *e-mail*, um convite para participação no curso "Ações Afirmativas e Heteroidentificação na UFJF", com o objetivo de formar membros para bancas de heteroidentificação na UFJF e pessoas interessadas em Ações Afirmativas.

O Quadro 5, apresentado a seguir, sistematiza as informações referentes à divulgação do Edital para compor as bancas dos processos de heteroidentificação na UFJF, desde sua implementação no ano de 2019.

Quadro 5 - Divulgação do edital para compor as bancas dos processos de heteroidentificação

Editais	Edital 2019	Edital 2020	Edital 2021	Edital 2022	Edital 2023
Período divulgação	De 02 a 22 de janeiro	Não teve Edital devido à Pandemia, utilizou-se dos membros do Edital de 2019	Não teve Edital devido à Pandemia, utilizou-se dos membros do Edital de 2019	De 03 a 13 de junho	De 15 a 29 de maio
Nº de e-mails enviados para divulgação	Um e-mail divulgando o edital, o qual já previa a obrigatoriedade de fazer o curso, enviado em 02/01/2019			Um divulgando o curso (que ocorreria de 02 de maio a 10 de julho), enviado em 29/04/2022 e um divulgando o edital, enviado em 03/06/2022	Um avisando do curso e solicitando que opinasse sobre as melhores datas das oficinas, enviado em 15/05/2023. Dois enviados em 25/05/2023 informando das datas escolhidas e mais um com o link de inscrição enviado em 29/05/2023. (em 2023, a gestão optou por somente divulgar e capacitar quem já era membro das bancas de heteroidentificação).
Abertura do edital	22 de janeiro			03 de junho	15 de maio

Período de inscrições	22 a 26 de janeiro			06 a 13 de junho	25 de maio a 04 de junho
Nº de inscritos	28			35	35
Nº de concluintes	28			35	35
Quem poderia concorrer	Estudantes de pós-graduação (mestrandos e doutorandos), servidores docentes e técnico-administrativos da UFJF			Servidores docentes e técnico-administrativos da UFJF	Servidores docentes e técnico-administrativos da UFJF

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

É possível observar, através do Quadro 5, que o período em que ocorre a divulgação, a abertura de edital e o intervalo para candidatura é curto, o que pode impossibilitar muitos interessados de participarem, ou até mesmo não dando tempo ao menos de tomarem conhecimento da divulgação, já que, até o momento, tem ocorrido em períodos tradicionalmente de férias escolares.

Percebe-se também que a divulgação, além de ter um prazo curto, é realizada somente de forma online e em alguns sistemas de acesso dos servidores. Além disso, a oferta também não é realizada de forma contínua, sendo feita somente uma vez ao ano. Os prazos reduzidos e a celeridade no período de inscrição podem incidir no baixo número de inscritos para compor as bancas, bem como a forma como é realizada a divulgação atual do edital pode não estar sendo efetiva, ou seja, não atendendo ao objetivo final que é chamar interessados para a capacitação e posterior composição das bancas de heteroidentificação.

Geralmente, todos os servidores que participam e concluem com êxito o curso de formação para compor as bancas de heteroidentificação da UFJF são nomeados, já que é um cadastro e não um edital vinculante. Os membros da Banca de Heteroidentificação têm a tarefa de avaliar a autodeclaração racial dos candidatos de forma imparcial e ética. Isso significa que eles devem cumprir seus deveres de forma justa e objetiva, sem preconceitos pessoais; sabendo que precisarão estar disponíveis para participar de treinamentos e atualizações regulares. Para isso, é

esperado que os membros se mantenham atualizados sobre as mudanças na legislação, diretrizes e melhores práticas relacionadas às políticas de subcotas étnico-raciais.

A disponibilidade dos membros para participar da Banca de Heteroidentificação da UFJF é verificada coletivamente através de convite (convocação) via *e-mail* institucional, no qual são apresentados os dias e horários que serão realizados os trabalhos e cada membro tem um prazo, em média de 48 horas, para responder e apresentar a sua disponibilidade dentro das possibilidades.

Como atualmente as bancas de primeira instância da Graduação são compostas por somente três membros, aqueles que respondem primeiramente informando a sua disponibilidade têm prioridade na composição das bancas, ressaltando que elas são sempre compostas oficialmente por quatro membros, sendo três titulares e um suplente. Em caso de algum imprevisto, ocorre a substituição.

Como essa atividade não está diretamente relacionada às responsabilidades diárias dos membros, cada um se voluntaria de acordo com suas disponibilidades pessoais e profissionais, logo, conforme apresentado no Quadro 2 deste, há membros que em 2022 atuaram em 35 dias distintos e outros que nunca atuaram.

É crucial ressaltar que os membros da banca geralmente se voluntariam para essa função, uma vez que ela não está incluída nas suas obrigações acadêmicas ou profissionais regulares. Isso significa que as atividades da banca devem ser realizadas em horários diferentes do seu trabalho habitual e são remuneradas separadamente. O pagamento é feito através da Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), sendo o cálculo baseado na quantidade de horas trabalhadas, com o valor por hora regulado anualmente por meio de uma Portaria interna da UFJF.

Os candidatos interessados em participar da banca de heteroidentificação devem assinar um Termo de Responsabilidade e Compromisso, comprometendo-se a não exceder 120 horas anuais de atividades relacionadas a cursos, concursos públicos, exames vestibulares ou qualquer outra atividade remunerada pela GECC em qualquer instituição.

Os membros da banca se comprometem com a confidencialidade e devem ser capazes de manter a privacidade dos candidatos. Eles precisam estar dispostos

a tratar as informações sobre a autodeclaração racial dos candidatos com a máxima discrição. A disponibilidade dos membros também está relacionada à sua capacidade de lidar com sensibilidade e empatia com as questões raciais. Isso é particularmente importante quando se trata de avaliar a identidade racial de um candidato e pode exigir uma abordagem delicada e respeitosa.

É um compromisso que exige um entendimento profundo das questões raciais e uma abordagem ética e imparcial para garantir que as políticas de subcotas étnico-raciais sejam aplicadas de forma adequada e equitativa.

2.4.3 Parecer e deliberação da banca

Na UFJF, a Banca de heteroidentificação é formada levando em consideração a Portaria Normativa (MPOG) nº 4/2018, conforme é apresentado no item 5.1, da Resolução Interna nº 40/2018, aprovada pelo Conselho Superior da UFJF:

Nesta entrevista para verificação da autodeclaração, serão considerados somente os aspectos fenotípicos do candidato, considerando que os procedimentos de heteroidentificação para fins de preenchimentos das vagas reservadas para negros (pretos e pardos) foram regulamentadas pela Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (CONSU, 2018, recurso online).

Esse embasamento na Portaria Normativa nº 4/2018 também pode ser confirmado por meio do Art. 42, da Portaria/SEI nº 464, de 16 de abril de 2021 (MEC/UFJF, 2021, recurso online):

II - A análise da condição étnico-racial afirmada pelo (a) candidato (a) autodeclarado (a) negro (preto ou pardo) será realizada pela Banca própria, por meio de heteroidentificação étnico-racial, complementarmente à autodeclaração étnico-racial. Considerando que os procedimentos de heteroidentificação para fins de preenchimento das vagas reservadas para negros (pretos e pardos) foram regulamentadas pela Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, nesta etapa de averiguação serão observados somente os aspectos fenotípicos do (a) candidato (a).

Abaixo é apresentado o modelo de parecer (Figura 1) utilizado pelas bancas de heteroidentificação da UFJF, que demonstra que não é cobrado dos integrantes a

especificação de seu entendimento individual a respeito da condição ou não do candidato sobre o alegado em sua autodeclaração.

Figura 1 - Modelo de “Parecer das bancas de heteroidentificação” da UFJF

 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO
Candidato: CPF: Curso:
Resultado da análise de candidatos (as) participantes das reservas de vagas que trata a Lei Nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 e suas alterações.
<u>RESULTADO DA ANÁLISE</u>
☐ DEFERIDO: A Comissão de Heteroidentificação considerou que o(a) candidato(a) se enquadra no perfil fenotípico, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Regulamento de Matrícula da UFJF, artigo 42, item 3, que considera o conjunto de características físicas visíveis do indivíduo - tais como a cor da pele, a textura do cabelo, o formato do rosto, do nariz, constituição dos lábios - as quais combinadas ou não, permitirão validar ou invalidar a sua condição de beneficiário de vaga reservada para candidato negro (preto ou pardo).
☐ INDEFERIDO: A Comissão de Heteroidentificação considerou que o(a) candidato(a) não se enquadra no perfil fenotípico, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Regulamento de Matrícula da UFJF, artigo 42, item 3, que considera o conjunto de características físicas visíveis do indivíduo - tais como a cor da pele, a textura do cabelo, o formato do rosto, do nariz, constituição dos lábios - as quais combinadas ou não, permitirão validar ou invalidar a sua condição de beneficiário de vaga reservada para candidato negro (preto ou pardo).
<u>PRAZO PARA RECURSO</u>
O candidato que for indeferido, poderá interpor recurso no prazo de 07 (sete) dias, contados a partir da divulgação do resultado na página da CDARA-UFJF. Demais informações sobre os procedimentos para interposição de recurso devem ser acessados no site www.ufjf.br/cdara . RESULTADO DO RECURSO: o resultado do recurso será divulgado no endereço eletrônico www.ufjf.br/cdara
Espaço exclusivo para observação feita pela banca de heteroidentificação:
Juiz de Fora, __ de _____ de 202__ _____ Comissão de Heteroidentificação da UFJF _____ PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA TEL: (32) 2102-3754 – FAX: (32) 2102-3909 prograd@ufjf.edu.br

Fonte: UFJF (2022)

Ao observar a Figura 1, percebe-se que o modelo de parecer é muito simples frente à complexidade e atenção que o processo de heteroidentificação exige. Há apenas os campos para demarcar se o parecer está DEFERIDO ou INDEFERIDO e um espaço que prevê a marcação de observação que a banca pode fazer, sendo que, em geral ele fica sem preenchimento ou com a informação: “Candidato Ausente”.

Em caso de dúvidas com relação ao preenchimento do resultado da análise por parte da banca julgadora, prevalece o *indubio pro reo*, que significa “na dúvida, em favor do réu”. Conforme *e-mail* enviado pela Gerência de reservas de vagas para os membros participantes das bancas de heteroidentificação da UFJF:

Neste sentido, o parecer da análise da banca é coletivo, mas a convicção de cada membro é individual. Isto posto, vale lembrar a metodologia que deve ser exercida em caso de divergência entre os membros. **A dúvida a respeito do deferimento ou indeferimento na heteroidentificação do candidato SEMPRE prevalecerá a favor do candidato.**

Portanto, caso haja dúvida ou divergência entre os membros da banca quanto ao fenótipo do candidato, sempre irá prevalecer o deferimento. Parte-se do pressuposto que é preferível prover o acesso à reserva de vagas a um candidato que gera dúvidas do que incorrer no risco de injustamente restringir o acesso a uma política de inclusão (GERÊNCIA DE RESERVA DE VAGAS – UFJF, 2023, recurso online, grifo nosso).

Com isso é possível verificar que o parecer não demanda necessariamente um consenso dos membros da banca, ou seja, basta um integrante considerar o candidato apto que ele é aprovado. Essa orientação acaba por divergir da Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) Nº 4/2018, que relata em seu Artigo 12 que “A banca de heteroidentificação deliberará pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado”, ou seja, permanece a decisão tomada pela maioria da banca.

Superar a problemática das fraudes nos processos seletivos através das bancas de verificação étnico-racial é uma forma de garantir que tais instrumentos sejam realmente destinados a quem precisa. Apesar de a UFJF já ter avançado nessa temática, inserindo as bancas de heteroidentificação em seus processos de verificação étnico-racial, há questões que precisam ser analisadas nesses procedimentos para que sejam aprimoradas, tais como: a composição das bancas de heteroidentificação; a divulgação do edital e o curso de formação para compor o cadastro das bancas, a forma como são realizados os pareceres e a metodologia de deliberação da banca de heteroidentificação.

Este trabalho pretende pesquisar os procedimentos da banca de heteroidentificação, visando aprofundar nesta temática, bem como futuramente propor melhorias para o aprimoramento do processo de verificação étnico-racial da

Universidade Federal de Juiz de Fora. A presente pesquisa busca não apenas entender os procedimentos da Banca de Heteroidentificação da UFJF, mas também pode contribuir para um contexto de igualdade de oportunidades e a representatividade na universidade.

No capítulo a seguir, será apresentada uma fundamentação teórica e proposta metodológica para ampliar e aprofundar a compreensão sobre a atuação das bancas de heteroidentificação junto à política de subcotas da UFJF, visando contribuir para seu aprimoramento.

3 ANALISANDO A ATUAÇÃO DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO NA UFJF E AS OPINIÕES DOS CANDIDATOS APROVADOS NA SUBCOTA ÉTNICO-RACIAL

No presente capítulo será feita uma análise sobre a atuação das bancas de heteroidentificação na UFJF e as percepções dos candidatos aprovados na subcota étnico-racial. Para alcançar o objetivo deste capítulo, serão apresentados dois panoramas: o panorama teórico e o metodológico.

No panorama teórico será abordada uma exposição conceitual sobre discriminação racial, o racismo e o preconceito nas universidades, com base nas contribuições de especialistas na área. Haverá um debate teórico sobre a definição de "pardo" e "branco"⁵ no contexto brasileiro, discorrendo sobre as formas de classificação racial brasileira e acerca de identidade e identificações raciais no cenário contemporâneo. Também serão abordados os desafios associados à judicialização por parte dos candidatos que não foram aprovados nas avaliações das bancas de heteroidentificação.

E após o panorama teórico, será apresentado o panorama metodológico, descrevendo como será realizada a pesquisa de campo para investigar o problema junto aos alunos que adentraram na UFJF através das subcotas étnico-raciais.

3.1 REFERENCIAL TEÓRICO

A UFJF realiza políticas de ações afirmativas voltadas para o reconhecimento de identidades e para o fortalecimento de vínculos de pertencimento. Orientados pelo princípio da equidade de direitos, desenvolvemos ações e políticas que visam combater as desigualdades de oportunidades e as discriminações que afetam o acesso e a permanência de estudantes na Universidade.

De acordo com Santos (2009), as ações afirmativas são medidas, tanto públicas quanto privadas, desenvolvidas para combater e superar as disparidades sociais que permeiam nossa sociedade. Ao longo da história, essas disparidades

⁵ Neste tópico, não abordaremos indivíduos identificados como **pretos**, pois suas características fenotípicas geralmente não são objeto de debate nas bancas de heteroidentificação, especialmente no que diz respeito ao tom de pele, que é amplamente reconhecido.

têm impedido grupos específicos de acessar o ensino superior, grupos que enfrentam discriminação devido à sua raça, classe social, origem regional, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero.

No Brasil, o Movimento Negro brasileiro trouxe à tona o debate público sobre políticas de ações afirmativas, destacando a ausência de representação de pessoas negras no ensino superior público e instigando a necessidade de implementar medidas de reserva de vagas para ingresso em universidades e outras instituições federais de ensino. Assim, as subcotas destinadas a pessoas negras, indígenas e com deficiência são exemplos específicos de políticas públicas de ações afirmativas, embora não sejam as únicas. Estas ações englobam uma gama mais ampla de iniciativas voltadas para facilitar o acesso à universidade, promover a permanência dos estudantes nesse ambiente e fortalecer identidades historicamente marginalizadas (Santos, 2009).

Logo, nesta seção será feita uma exposição teórica sobre as bancas de heteroidentificação à luz de estudos sobre o tema com seus desafios, apoiados nos estudos de autores da temática, os quais serão citados posteriormente.

No primeiro eixo teórico, será discorrido sobre a discriminação racial, o racismo e o preconceito nas universidades com pequena apresentação de como é a realidade na comunidade escolar quanto à educação sobre as relações étnico-raciais, utilizando de alguns autores, dentre eles: Santana e Aquino (2009), Vaz (2018) e Almeida (2023).

Já no segundo eixo teórico, baseado nos autores: Guimarães (1999), D'Adesky (2001), Souza (2020) e outros, será debatida a questão sobre os pardos e os brancos, discorrendo sobre as formas de classificação racial brasileira e acerca de identidades e identificações étnico-raciais no cenário contemporâneo.

O terceiro e último eixo teórico abordará a questão dos desafios jurídicos da heteroidentificação nas subcotas étnico-raciais, com o debate dos autores: Rios (2018), Camilloto e Araujo (2019), Camilloto e Oliveira (2020), Camilloto e Camilloto (2022); apresentando a principal lei que rege sobre as subcotas étnico-raciais no ensino superior e descrevendo os principais desafios encontrados.

3.1.1 A discriminação racial, o racismo e o preconceito nas universidades

Na comunidade escolar, a educação das relações étnico-raciais, influenciada pelas comunidades locais, expõe preconceitos e violência. Entender a diversidade é fundamental para valorizar as raízes históricas, culturais, políticas, econômicas, sociais e ideológicas na sociedade brasileira (Freire, 2001). A escola tem um papel importante na formação de valores sociais e culturais, exigindo uma abordagem educacional que compreenda os desafios históricos, desenvolva entendimentos filosóficos e éticos, e reflita sobre resistências e progressos. A discriminação racial, o racismo e o preconceito têm raízes profundas na história do Brasil, especialmente durante os séculos de escravidão (Gonçalves, 2015).

O modelo educacional europeu também perpetua essas desigualdades. A disparidade na educação entre descendentes de colonizadores europeus, com acesso privilegiado, e negros e indígenas, privados de suas bases educacionais, reflete essa realidade. Na sociedade brasileira, persistem diversos tipos de preconceitos e discriminações contra pessoas negras, como a exclusão em estabelecimentos públicos e agressões verbais e físicas, resultado das crueldades infligidas durante a escravidão (Correa; Siquelli, 2022). Santos Filho (2016) destaca que essa discriminação enraizada é um reflexo direto dos abusos sofridos pelos africanos negros durante a colonização portuguesa, incluindo jornadas de trabalho exaustivas, privação de alimentação adequada e abusos físicos e psicológicos.

A exclusão de grupos sociais, baseada em sua condição étnico-racial, é um forte atentado ao exercício da cidadania e resulta de uma trajetória histórica excludente que, no Brasil, pode ser claramente observada em relação aos/as negros/as, haja vista que estes se encontram imersos nos piores indicadores sociais. Entretanto, esse quadro de exclusão sempre encontrou contundentes reivindicações destes sujeitos por equidade social.

O Brasil detém a segunda maior população negra do mundo, tendo apenas a Nigéria à sua frente. Apesar dessa posição que o país ocupa, não é difícil perceber que o percentual de afrodescendentes incluídos(as) nos diversos setores da sociedade brasileira e, sobretudo, na educação superior, ainda é estatisticamente muito baixo, exigindo, pois, gestões mais pontuais do Estado Brasileiro, do Movimento Negro e da Sociedade Civil, com vistas à formulação de políticas de inclusão étnico-racial mais contundentes que visem não exclusivamente a expansão da oferta de vagas, mas também as condições reais

de acesso e permanência dessa população nos espaços de formação, já que a educação de uma população em uma democracia é determinante no processo de construção de sua cidadania e supõe enfrentar o problema da exclusão/inclusão por meio de uma política de ações afirmativas que torne mais equitativa a concorrência no vestibular e na seleção dos programas de pós-graduação das universidades públicas.

Em 2022, embora tenha ocorrido um crescimento econômico de aproximadamente 2,5% e a retomada das atividades econômicas após a pandemia, isso não se refletiu em aumento do emprego formal, elevação de renda e igualdade de oportunidades. Ao contrário, de acordo com os indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre o segundo trimestre de 2019 e o mesmo período de 2022, houve aumento da informalidade, subocupação e redução dos rendimentos, impactando de forma mais acentuada os indivíduos negros, tanto homens quanto mulheres (Xavier, 2022).

Segundo Xavier (2022), no mercado de trabalho como um todo, a taxa de participação, que representa a proporção da força de trabalho – ocupados e desempregados – em relação à população total, foi de 63,7% no segundo trimestre de 2019 e diminuiu para 62,6% no mesmo período de 2022. Entre as mulheres negras, 53,3% estavam ocupadas ou desempregadas em 2019, e esse número reduziu para 52,3% em 2022. Já entre os homens negros, as taxas permaneceram semelhantes nos dois períodos – 72,9% no segundo trimestre de 2019 e 72,6% em 2022. Para mulheres e homens não negros, as taxas em 2022 foram inferiores às de 2019. As dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho são evidentes. No segundo trimestre de 2022, a taxa de desemprego entre elas era de 13,9%. Para homens negros, a taxa era de 8,7%; para mulheres não negras, de 8,9%; e para homens não negros, foi observada a menor taxa, de 6,1%. Neste período, entre as mulheres negras empregadas, 19,7% estavam no setor de educação, saúde humana e serviços sociais; 19,2% no comércio; e 16,4% nos serviços domésticos. Entre os homens negros empregados, 19,5% estavam no comércio; 14,8% na construção; 14,4% na indústria; e 14,1% na agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura.

A diferença entre os rendimentos de negros e não negros é constante nos dados do mercado de trabalho e precisa ser modificada a partir de políticas públicas e sensibilização da sociedade. Não importa somente elevar a escolaridade da população negra, mas sensibilizar a sociedade em relação à discriminação existente no mercado de trabalho, que penaliza parcela expressiva de brasileiros.

Diferentemente da realidade apontada por Santana e Aquino (2009), que destacavam o número ainda pouco expressivo de universidades públicas que haviam adotado a política de subcotas étnico-raciais como medida temporária para atenuar as desigualdades entre brancos e negros no ensino superior, o cenário atual revela avanços significativos nessa agenda.

De acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2023), o número de estudantes que ingressaram em instituições federais por meio da Lei de Cotas aumentou 167% entre 2012 e 2022, totalizando mais de 108 mil alunos em um único ano. Ao longo da década, mais de 1,1 milhão de estudantes acessaram o ensino superior público por essa via, evidenciando o impacto concreto da política na democratização do acesso.

Esse crescimento também é observado no mapeamento realizado pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA, 2023), que identificou uma retomada na oferta de vagas reservadas nas universidades federais em 2022, após a retração observada no ano anterior. O estudo aponta uma tendência de fortalecimento institucional da política de cotas, ainda que persistam desafios quanto à sua operacionalização e fiscalização.

Tais avanços estão em consonância com os argumentos de Almeida (2023), que defende a consolidação de políticas públicas que enfrentem o racismo estrutural presente nas instituições de ensino. Para o autor, medidas como a reserva de vagas para estudantes negros, indígenas e de baixa renda são essenciais para reparar desigualdades históricas e transformar o espaço universitário em um ambiente mais plural e equitativo.

Portanto, ao contrário do que se verificava em 2009, atualmente as políticas de ação afirmativa, especialmente a política de cotas, ocupam um espaço consolidado e em expansão nas universidades públicas brasileiras, refletindo um

esforço institucional de enfrentamento às desigualdades raciais no campo educacional.

Diversos aspectos das desigualdades sociorraciais tornaram-se importantes na formulação de políticas públicas na sociedade brasileira, aparecendo tais políticas “entre os temas prioritários do discurso político contemporâneo como instrumento de constituição da cidadania plena e de consolidação da democracia em bases justas” (Peixoto, 2004, p. 11), mas as políticas de inclusão de afrodescendentes mostram sua ineficácia na redução das desigualdades raciais. É claro que o quadro de exclusão em que o (a) negro (a) se encontra na contemporaneidade não é tão diferente da situação de abandono pela qual passaram os (as) escravos (as) que não cruzaram os braços, mas exercitaram a sua capacidade de luta e organização por melhores condições de vida.

Em termos de acesso à educação e, notadamente, ao nível superior de ensino, os (as) afrodescendentes são postos (as) em uma situação de inclusão social adversa, que coaduna com a ideia de que o acesso da população negra à educação formal tem sido alvo de dificuldades históricas.

No Brasil, no que diz respeito ao acesso à educação de qualidade, a disparidade étnico-racial é evidente, o que impossibilita uma efetiva igualdade entre os cidadãos. A educação de qualidade já é um privilégio de poucos quando consideramos apenas o fator econômico, a diferença entre alunos pobres e ricos. Quando acrescentamos o fator étnico-racial este problema se torna ainda mais nítido.

Ao analisar os dados que apontam as desigualdades entre brancos e negros na educação, constata-se a necessidade de políticas específicas que revertam o atual quadro. [...] pessoas negras têm menor número de anos de estudos do que pessoas brancas (4,2 anos para negros e 6,2 anos para brancos); na faixa etária de 14 a 15 anos, o índice de pessoas negras não alfabetizadas é 12% maior do que o de pessoas brancas na mesma situação; cerca de 15% das crianças brancas entre 10 e 14 anos encontram-se no mercado de trabalho, enquanto 40,5% das crianças negras, na mesma faixa etária, vivem essa situação (trabalho infantil) (Brasil, 2004, p. 07 - 08).

Outro problema é que nos casos em que os negros conseguem ter acesso à educação, o ensino na sala de aula não os contempla, ao contrário, desenvolve um estranhamento que aos poucos vai ocasionando um processo de

branqueamento do alunado. Tendo por base as informações do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB) de 2001 vemos que,

Um fato que intuitivamente já sabemos é o 'branqueamento' das turmas ao longo da trajetória escolar. Assim é que, por exemplo, constata-se que na 4ª série os autodeclarados pretos representam 11,3% dos participantes no exame, enquanto na 3ª série do ensino médio, este índice cai para 6,4%. Já com os brancos ocorre o inverso, sobem de 42,4% para 51% dos participantes, respectivamente nas séries indicadas (Pinto, 2003, p. 16).

Ao longo da sua vida escolar, os alunos negros têm contato majoritariamente com conteúdo que legitimam o discurso do colonizador e inferiorizam o descendente afro. Quando se faz menção ao negro na educação formal, é comumente relacionando-o ao período da escravidão, mostrando o sofrimento e miséria. Não se evidencia a cultura e resistência.

A docente Clarice Cassab, do departamento de Geociências e do Programa de Pós-Graduação em Geografia da UFJF, coordenou o projeto de pesquisa intitulado "Jovens cotistas e suas interações espaço-temporais na cidade: políticas, territórios e juventudes" que buscou incentivar os estudantes que ingressaram na UFJF por meio de ações afirmativas a compartilharem suas rotinas diárias através da conta @jovenscotistas na rede social do Instagram. Dez alunos participaram, e suas postagens foram utilizadas para criar uma base de dados que permitiu a análise dos padrões de utilização da cidade.

Com a entrada na UFJF, os jovens cotistas acabam por explorar a cidade de maneiras diferentes. Não apenas as portas das salas de aula e dos laboratórios se abriram para eles, mas também novas experiências territoriais que ampliam sua compreensão do espaço - e essas experiências estão sendo documentadas no Instagram. A pesquisadora e coordenadora do projeto destaca que ao observarem suas próprias fotos (e as dos colegas) os participantes expressaram suas práticas, relações, perspectivas e entendimentos sobre a cidade. A metodologia do projeto visa criar um mosaico de diferentes visões sobre a cidade ao longo da pesquisa. A proposta foi que os estudantes fossem os autores e protagonistas deste momento da investigação.

A pesquisa identificou mudanças significativas no uso dos espaços pelos alunos. Houve uma distinção na percepção da cidade, que se amplia à medida

que se revela através das atividades cotidianas mediadas por disciplinas, projetos de pesquisa, extensão e trabalhos de campo. Além disso, observou-se um aumento no uso dos recursos culturais da cidade. Uma parte dos jovens participantes da pesquisa vem de outras cidades, o que também é levado em conta. A mudança para Juiz de Fora os confrontou com a necessidade de construir laços sociais e territoriais em um novo ambiente, um desafio que tiveram que enfrentar (UFJF Notícias, 2019).

O projeto não apenas procurou compreender os padrões que moldam a vida e refletem no espaço urbano, mas também destacou a importância da democratização do acesso ao ensino superior. Embora haja muitos estudos sobre o tema, a abordagem se concentrou na maneira como a política de cotas altera a relação desses jovens com o espaço urbano (UFJF Notícias, 2019). Além disso, a pesquisa abriu caminho para o desenvolvimento de ferramentas que podem fortalecer a política de cotas, fornecendo um conjunto de conhecimentos que incorpora a dimensão espacial.

Devido ao discurso de inferiorização presente em um sistema de ensino que geralmente não contempla o/a negro/a, muitos alunos afrodescendentes desenvolvem um déficit de aprendizagem, diante do preconceito ao qual são submetidos no ambiente escolar. De acordo com um estudo publicado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) em 2002,

O preconceito incutido na cabeça do professor e sua incapacidade em lidar profissionalmente com a diversidade, somando-se ao conteúdo preconceituoso dos livros e materiais didáticos e às relações preconceituosas entre alunos de diferentes ascendências étnico-raciais, sociais e outras, desestimulam o aluno negro e prejudicam seu aprendizado (Henriques, 2002, p. 94).

A educação formal representa apenas um dos espaços no qual a maior vulnerabilidade da população negra no Brasil se expressa, mas ao nos voltarmos especificamente para a história republicana, observamos que esta representa a construção de um sistema social que foi erigido tendo por uma de suas bases a exclusão étnico-racial. Desta forma, é possível perceber as consequências de tal construção nos mais diferentes espaços da sociedade, ou seja, nas mais

diferentes refrações da questão social, pois “a situação social da população pobre e negra, no Brasil contemporâneo permite afirmar que o acesso aos direitos básicos se torna limitado diante da funcionalidade da questão social sob o capitalismo” (Silva, 2009, p. 198).

Segundo Santana e Aquino (2009), o atual cenário da globalização que se potencializou com o advento das tecnologias da informação e comunicação (TICs) e a internet mudou o mundo. São novas configurações que apontam para uma dupla realidade: estamos diante de uma revolução que trouxe benefícios jamais experimentados na história, oferecendo oportunidades ao indivíduo para alterar seu modo de pensar, conhecer, agir, se relacionar com o outro e exercitar a responsabilidade social e ética. Nas universidades públicas, conhecidas como espaços da crítica e contestação, ressuscitam-se constantemente atitudes preconceituosas, discriminatórias e racistas nas relações humanas, e legitimam-se a construção de imagens negativas sobre grupos socialmente vulneráveis, reforçando a produção das desigualdades étnico-raciais.

Convém ressaltar que a pesquisa conduzida pela Federação para Assistência Social e Educacional de São Paulo (FASE) revela que a probabilidade de um indivíduo negro ingressar na universidade é de apenas 18%, enquanto essa probabilidade para os brancos é de 43%. Essa disparidade no acesso é discutida por Guimarães et al. (2008), que mostram que a classe socioeconômica influencia o desempenho de membros de todos os grupos étnico-raciais. Quanto mais elevada a classe socioeconômica do candidato, melhor o seu desempenho e maiores as chances de acesso. Os autores também observam que essa influência da classe se manifesta através de três variáveis adicionais: a possibilidade de dedicar-se exclusivamente aos estudos (candidatos que não precisam trabalhar tendem a ter um melhor desempenho no vestibular); o período em que frequentaram a escola secundária (alunos que estudaram no período diurno têm mais sucesso); e a natureza do estabelecimento de ensino fundamental e médio frequentado (alunos que frequentaram escolas públicas estaduais e municipais têm menos chances de sucesso). Essa situação evidencia a exclusão de uma parcela significativa da população brasileira de seus direitos fundamentais.

A implementação das subcotas étnico-raciais é extremamente importante para toda a sociedade brasileira, pois trata da reparação histórica de grupos

marginalizados, sendo considerada como um grande instrumento de combate ao racismo estrutural. Ribeiro (2019), considera o racismo uma estrutura social que se perpetua ao longo do tempo, afetando de forma sistemática a vida das pessoas negras. A autora também argumenta que o racismo é um fenômeno presente em todas as esferas da vida social, e que o combate antirracista se dá através de políticas que visem a promoção da igualdade racial.

A partir disso, entende-se que as subcotas étnico-raciais surgiram como uma medida importante para a inclusão da população negra no Brasil em todos os âmbitos. Além disso, a implementação delas tem contribuído para a criação de uma sociedade mais diversa e plural promovendo a inclusão de grupos historicamente marginalizados na sociedade brasileira e passando a ser mais representativa e inclusiva, permitindo que as vozes desses grupos sejam ouvidas e valorizadas.

No entanto, desde que foram implementadas nas universidades públicas brasileiras, as subcotas étnico-raciais constituem-se em pretexto para diversos debates em todo o país, sendo alvo de polêmicas e controvérsias, especialmente no que diz respeito à sua efetividade, já provada de diversas formas sua eficácia a partir de uma visão de correção das desigualdades estruturais que afetam a população negra no Brasil (Almeida, 2023).

As subcotas étnico-raciais seguem agora como objeto de um intenso debate acerca da verificação de autodeclaração de pertencimento étnico-racial. Políticas de ações afirmativas visam reduzir as desigualdades sociais e raciais da população, proporcionando oportunidades iguais a todos os sujeitos brasileiros, independentemente de sua raça, cor ou origem étnica. As ações afirmativas, podem ser definidas como:

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (Gomes, 2005, p.53).

Ou seja, essas políticas são importantes para corrigir ou mitigar os efeitos da discriminação praticada no passado e promover a igualdade de oportunidades para todos os membros da sociedade. É fundamental destacar que a discriminação é um problema social grave que pode afetar negativamente a vida de muitas pessoas, impedindo que elas alcancem seu potencial máximo e participem plenamente da sociedade. Entretanto, há uma série de fraudes nessa política de ação afirmativa racial que consiste em pessoas brancas que se autodeclaram negras ou pardas para obter as vagas nas universidades públicas federais. Essas fraudes têm sido apontadas como um desafio para a real efetividade da política de ação afirmativa racial.

De acordo com Almeida (2023), o movimento negro, salvo os coletivos de juventudes, protagonizaram a maioria das denúncias contra falsidades nas subcotas étnico-raciais em universidades de todo país, pressionando as autoridades a se posicionarem contra as fraudes. Vale ressaltar que a lei que estabeleceu as subcotas étnico-raciais no Brasil não previu nenhum mecanismo de controle efetivo, o que levou ao surgimento de denúncias de fraudes em todo o país ao longo dos anos.

Segundo a Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), entre 2013 e 2020, as universidades receberam cerca de quatro mil denúncias formais de fraude na autodeclaração para as subcotas étnico-raciais, um número bastante significativo que acaba exigindo uma investigação mais profunda sobre as causas dessas fraudes. Vaz (2018, p.34) afirma que,

As subcotas étnico-raciais para acesso ao ensino superior e ao serviço público têm se revelado como política pública indispensável para a inclusão social da população negra no Brasil. No entanto, o equilíbrio de forças necessário para a concretização de justiça (re)distributiva abala as estruturas de poder; desacomoda o status quo, impondo a perda de privilégios (e não de direitos!). Desse modo, a reparação promovida pelas ações afirmativas raciais envolve, ainda que paulatinamente, repartição de poder, o que não se dá sem a resistência de seus detentores. As ações judiciais contrárias às subcotas étnico-raciais são exemplos disso. Mas, uma vez consolidadas por decisões da mais alta Corte brasileira, as ações afirmativas raciais passam a enfrentar outro tipo de oposição: a afroconveniência ou afro-oportunismo.

Durante muitos anos, pessoas negras foram impedidas de ter acesso ao ensino superior, e agora é necessário um equilíbrio de forças que desacomode o *status quo* para que essa realidade seja mudada. Além disso, é preciso enfrentar outra forma de oposição, que é a chamada "afroconveniência" ou "afro-oportunismo": algumas pessoas usam a causa como forma de obter benefícios pessoais, e prejudica a política de ação afirmativa, segundo a pesquisadora:

A falsidade das autodeclarações étnico-raciais tem ocasionado verdadeiro desvio de finalidade do sistema de subcotas, com a ocupação de significativa parte das vagas reservadas por pessoas que não são destinatárias da política pública. Quando, pela primeira vez no Brasil, garante-se um direito – de caráter reparatório –, cujo gozo depende da condição de negro do sujeito, então, não tarda a proliferação do fenômeno que se convencionou denominar de afroconveniência ou afro-oportunismo. Pessoas brancas passam a se autodeclarar negras, com o objetivo de se beneficiarem da reserva de vagas para negros, o que configura não apenas uma burla ao sistema de subcotas, mas também revela mais uma das facetas do racismo (Vaz, 2018, p.36).

Esse fenômeno denominado de “afroconveniência ou afro-oportunismo” é um problema real e preocupante, trata-se de falsidades nas autodeclarações étnico-raciais, que pode ocasionar uma distorção na aplicação da política pública e prejudicar os verdadeiros destinatários, ou seja, um desvio de finalidade no sistema de subcotas, pois acaba ocupando vagas que deveriam ser destinadas a pessoas negras que foram historicamente excluídas do acesso à educação e ao serviço público (Almeida, 2023).

Segundo a Associação Brasileira de Pesquisadores Negros - ABPN, entre 2013 e 2020, as universidades receberam cerca de quatro mil denúncias formais de fraude na autodeclaração para as subcotas étnico-raciais, um número bastante significativo que acaba exigindo uma investigação mais profunda sobre as causas dessas fraudes.

Das 69 universidades federais existentes no Brasil, três ainda não possuem em seus cursos de graduação comissão ou banca de heteroidentificação para identificar possíveis fraudes nas autodeclarações. De acordo com dados obtidos pela Alma Preta via Lei de Acesso à Informação (LAI), as instituições federais de ensino superior que ainda não possuem o mecanismo são a Universidade Federal

de Rondônia (UNIR), a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) (Dindara, 2023).

As universidades federais brasileiras registraram pelo menos 271 casos de uso indevido de subcotas étnico-raciais por estudantes entre o começo de 2020 e o fim de 2022. Em média, são mais de 7 situações comprovadas a cada mês, referentes a alunos que já estudavam nas instituições quando as irregularidades foram verificadas. Esse número leva em conta apenas os casos denunciados e já julgados pelas instituições. Cerca de 33% das reclamações feitas no período ainda estão em investigação. Ou seja, o número ainda pode crescer (Barros, 2023).

Entre 2020 e 2022, as universidades federais do país receberam pelo menos 1.670 denúncias de uso indevido de subcotas étnico-raciais. Em 19,5% das reclamações, as universidades consideraram que o estudante se encaixava nos critérios dessa política afirmativa. O uso indevido da reserva por etnia/raça representa 16,2% das denúncias. Além disso, quase 6% das reclamações tiveram sua apuração inviabilizada, pois os alunos já haviam abandonado o curso ou colado grau antes do fim da investigação (Barros, 2023).

Na Bahia, um caso recente aconteceu em uma instituição estadual, na Universidade Estadual da Bahia (UNEB). A história de Janecleia Sueli, 49 anos, ganhou repercussão nacional após ela passar no curso de Medicina na instituição. Natural de Piritiba, no centro norte baiano, e moradora da periferia de Petrolina, em Pernambuco, a diarista passou 12 anos tentando realizar o sonho até que foi aprovada no vestibular da UNEB no início de 2023. Através de uma campanha de financiamento virtual, ela conseguiu levantar uma quantia para arcar com o deslocamento para Salvador e manter os estudos. Porém, o que era para ser uma história de superação se tornou um caso de apuração após denúncias de que Janecleia, lida como uma pessoa branca, teve a autodeclaração como parda deferida pela banca de heteroidentificação da UNEB (Dindara, 2023).

Além disso, esse ato deve ser entendido como uma forma de racismo, que burla a justiça redistributiva promovida pelas subcotas étnico-raciais, e revela que o racismo ainda é um grande problema presente na sociedade brasileira. A quem cabe a fiscalização das fraudes nas subcotas étnico-raciais? Para Vaz (2018, p.46), “a Administração Pública deve fiscalizar o sistema de subcotas em concursos e vestibulares, não podendo transferir essa responsabilidade aos

candidatos”. Ou seja, a fiscalização do processo deve ser garantida pelo ente público responsável pelo processo de ingresso.

As subcotas étnico-raciais referem-se a políticas de ação afirmativa que visam corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos étnicos e raciais historicamente marginalizados em instituições de ensino, empregos e outras esferas da sociedade. Em suma, a ética nas subcotas étnico-raciais envolve um equilíbrio delicado entre a promoção da justiça, equidade e diversidade, enquanto se mantém o respeito aos princípios de igualdade e mérito. É um tópico complexo que requer constante avaliação e ajustes para garantir que essas políticas cumpram seus objetivos éticos e sociais.

3.1.2 O debate sobre os pardos e os brancos

Abordar as formas de classificação racial no Brasil e as identidades raciais contemporâneas requer uma contextualização histórica e literária sobre o conceito de raça. Partimos do princípio de que a raça é uma construção social que atribui significados no cotidiano das pessoas e perpetua desigualdades materiais e simbólicas na sociedade brasileira (Hasenbalg, 1979; Bento, 2002).

De acordo com Jesus (2021), raça e racismo, além de servirem como ferramentas de organização do mundo social, influenciam também nossos pensamentos, proporcionando a cada indivíduo as ferramentas cotidianas para classificar e hierarquizar os outros. Nesse sentido, o autor destaca que o conceito de brancura no Brasil não se limita apenas a um grupo racial identificado por características fenotípicas; ele persiste como um ideal idealizado. No âmbito do Estado, as ações de branqueamento por meios físicos não desfrutariam da mesma legitimidade como nos séculos XIX e XX, período em que os princípios de eugenia⁶ ganharam muita força no imaginário social e nas esferas institucionais do Brasil. Porém, Pereira (2023) complementa relatando que não podemos afirmar que os

⁶ O conceito de eugenia, no início do século XX, estava muito associado à ideia de combate às endemias (sanitarismo) e às ideias de “melhoramento genético” da população brasileira – sendo esse “melhoramento” entendido como o “branqueamento” do povo brasileiro, sua aproximação com traços das etnias brancas e europeizadas (Wegner; Souza, 2013; Fiuza, 2016).

ideais de sucesso, beleza e honestidade, enfim, de humanidade associados ao branco deixaram de se fazer presentes entre nós.

O Professor Rodrigo Ednilson de Jesus (2021) enfatiza que o esvaziamento progressivo da dimensão racial do imaginário coletivo sobre políticas afirmativas implementadas no Brasil se soma à força do imaginário social assentado na Ideologia do Branqueamento e no Mito da Democracia Racial, no qual, sob essas ideologias, o mestiço passa a desempenhar um papel estratégico, já que, sendo a síntese das diferenças, pode existir sem nenhum de seus pontos de origem, se tornando a expressão do projeto nacional moderno: “uma nação racialmente diferenciada”. Consequentemente, tal imaginário reitera a associação do pardo como mestiço, o que acaba retirando o pardo do grupo racial negro e colocando-o em uma condição de não lugar racial.

Na medida em que esses pardos, vistos como mestiços, não se veem nem como negros e nem como brancos, passando a serem lidos como mestiços desracializados, eles acabam construindo sua identificação racial mais ancorada na ascendência do que em suas próprias características fenotípicas. Desse modo, a ideia de miscigenação, concreta ou metafórica, exerce um significativo papel na construção de identidade racial dos candidatos, podendo apresentar um problema diante das denúncias de fraudes nessa política em decorrência desse equívoco de interpretação das relações raciais (Jesus, 2021).

Logo, é importante observar que essas misturas raciais no Brasil apresentam versões romantizadas das questões raciais, nas quais não é levado em consideração que esse sistema é baseado na supremacia branca, dessa forma não evitando as injustiças raciais; muito pelo contrário, ajudam a fortalecer a estrutura racista existente no país (Telles, 2012).

De acordo com Kabengele Munanga (2019), apesar da inexistência de raças biológicas e da ideia da mestiçagem brasileira, o racismo persiste e escolhe seus alvos pela aparência física. Com frequência, o argumento de que o Brasil é um país mestiço, onde não se pode definir quem é branco e quem é negro, é utilizado para negar a existência do racismo brasileiro e, em consequência, para desconstruir as lutas de combate ao preconceito racial e à implementação de políticas públicas com esta finalidade, como, por exemplo, o sistema de subcotas raciais nas universidades públicas.

Para Munanga (2019), essa justificativa cai por terra quando se examina mais de perto o cotidiano das relações sociais brasileiras e o perfil da população do país. As diferenças fenotípicas são inegáveis. Prova disso: os policiais não têm dúvida para distinguir brancos e negros. A dificuldade de distinguir ambos está somente no olhar ‘mentiroso’ de alguns estudiosos, políticos e midiáticos. Como explicar o racismo à brasileira se as pessoas não sabem distinguir negros e brancos por causa da miscigenação?

A classificação racial do mestiço no país é diferente das classificações dadas no contexto dos Estados Unidos ou da África do Sul e que, dependendo do grau de miscigenação, a pessoa mestiça pode se autodeclarar branca ou não. A mestiçagem é um fator da genética humana. É impossível evitar a mestiçagem. Onde os povos se encontraram, seja em condições de paz ou de guerra, houve mestiçagem. O Brasil foi o país que mais recebeu africanos deportados e escravizados nas Américas, teve um intenso processo de mestiçagem e o consideramos como um dos países mais mestiçados da diáspora. Os que nasceram no contexto da violência contra a mulher negra e os que nasceram no contexto de relações amorosas, todos fazem parte da história e da mestiçagem no Brasil e em todos os países da diáspora negra nas Américas. O problema é o uso político-ideológico que se faz da mestiçagem e das classificações raciais (Munanga, 2019).

No Brasil, o que conta é a aparência, o fenótipo. Basta ter a aparência branca, mesmo sendo mestiço, para ser considerado branco. Essas categorias têm consequência política. No Brasil a mestiçagem foi muito utilizada para negar a discriminação racial, para dizer que não tem branco, não tem negro, somos todos mestiços. Essa ideia passou até pela cabeça de alguns grandes intelectuais, como Darcy Ribeiro (2015) que, em seu livro *O Povo Brasileiro*, defende a identidade brasileira como mestiça, embora ele concorde que exista racismo no Brasil.

O conceito de raça adotado nesse contexto é o de raça social, conforme definido por Guimarães (1999, p. 153), que não se “baseia em características biológicas, mas sim em construções sociais que moldam identidades a partir de diferenças físicas, efetivamente utilizadas para criar, manter e reproduzir diferenças e privilégios”.

Para Guimarães (1999), embora não haja fundamentação científica para a existência de raças humanas, elas são plenamente reconhecidas no mundo social

como produtos de formas de classificação e identificação que orientam as ações dos indivíduos. Portanto, as diferenças físicas percebidas como "raciais" são também construções sociais, uma vez que existem diversas variações entre os corpos e marcas físicas humanas, mas apenas algumas são marcadas como raciais, como cor da pele, tipo de cabelo, formato do nariz e boca.

Seguindo essa linha de pensamento, Omi e Winant (1994, p. 55) introduzem o conceito de formação racial, no qual a raça é concebida como "um conceito que expressa e representa conflitos e interesses sociais por meio da referência a diferentes tipos de corpos humanos". De acordo com esses autores, a seleção de características físicas/marcas corporais específicas que representam "raças" é uma construção histórica e social, variando de acordo com as relações de poder do contexto geográfico e histórico. Além disso, é importante considerar que as diferenças físicas percebidas como cruciais para a criação de classificações raciais são aquelas que distinguem os europeus e seus descendentes dos povos colonizados por eles. Assim, a racialização e o racismo no mundo ocidental têm raízes profundas no colonialismo, remontando aos tempos do escravismo, e adquiriram novos contornos principalmente a partir dos séculos XIX, quando foram teorizados cientificamente.

Geralmente, os estudos sobre classificação racial afirmam que o método de classificação racial no Brasil é baseado na aparência (Guimarães, 1999; Piza; Rosemberg, 2002; Telles, 2003; Petruccelli, 2007; Petruccelli; Saboia, 2013) e não na ascendência/origem/ancestralidade. Portanto, a descrição de Nogueira (1979) sobre o tipo de preconceito racial brasileiro (baseado no fenótipo) e suas vítimas (pessoas visivelmente negras) continua sendo relevante e atual.

Ao realizar uma comparação entre Brasil e Estados Unidos da América, o autor empregou as denominações "preconceito de marca" e "preconceito de origem", destacando que o fenômeno brasileiro se concentra principalmente na aparência, nos traços físicos do indivíduo, enquanto nos Estados Unidos está associado à ancestralidade. No entanto, apesar das pesquisas atuais indicarem que a aparência é o principal critério de classificação no Brasil, existem diversas formas relacionadas às categorias de cor e raça que os brasileiros utilizam para interpretar a aparência das pessoas.

D'Adesky (2001, p. 135) identifica cinco modos de classificação racial:

- (1) o uso das cinco categorias oficiais do IBGE - Branco, Pardo, Preto, Indígena e Amarelo;
- (2) o sistema branco, negro e indígena, referente ao mito fundador da civilização brasileira;
- (3) o sistema classificatório popular de 135 cores, segundo apurado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 1976;
- (4) o modo binário branco e não branco usado por inúmeros pesquisadores nas ciências humanas;
- (5) o modelo binário branco e negro, proposto pelas organizações e o Movimento Negro.

Guimarães (1999), D'Adesky (2001), Piza e Rosenberg (2002), e Schwarcz (2012) observam que as distintas classificações raciais no sistema popular brasileiro são caracterizadas por duas principais características. A primeira é a classificação baseada na marca física, em que os diversos termos remetem às tonalidades dos corpos. A segunda - e mais relevante - é que esse espectro de termos atribuídos às diferentes tonalidades de pele dos brasileiros está sempre permeado pela ideologia do embranquecimento, que implica "uma hierarquização, uma relação assimétrica, um continuum vertical em que a categoria branca se situa no topo e a categoria negra embaixo" (D'Adesky, 2001, p. 37).

Entretanto, é fundamental considerar que no Brasil a categoria de cor tem sido utilizada como uma metáfora para raça, e, de acordo com Guimarães (1999), a noção de cor e aparência física substituíram oficialmente as raças no imaginário da população brasileira. Em outras palavras, a cor da pele no Brasil está associada à imagem de raça promovida pela ciência moderna.

Assim como qualquer identidade singular, as identidades raciais são formadas por processos de identificação e diferenciação, isto é, por meio de processos explícitos ou implícitos de identificação afetiva do sujeito com algo que, consciente ou inconscientemente, ele deseja para si como modelo. Por exemplo, ele pode se identificar com uma pessoa, uma imagem específica, um discurso particular, um som específico, um gesto etc., e, por conseguinte, se diferenciar de outras imagens, discursos, modelos etc.

Nesta perspectiva, as identidades raciais são consideradas "fixas", processuais e institucionais/estruturais ao mesmo tempo. São em certa medida fixas porque são atribuídas e há um modelo corporal esperado para que a pessoa seja reconhecida como pertencente a uma determinada raça. São processuais porque

essas identidades são adotadas a partir da relação que o sujeito estabelece com o outro e com o contexto, o que é considerado fixo pode se tornar em algum grau processo, por exemplo, uma pessoa pode ser identificada como preta em uma região e como parda em outra, mas, de qualquer forma, como negra. Assim, há uma margem de flexibilidade, mas também existem limites. São os pardos (os sujeitos de origem multirracial, segundo a definição do IBGE) que, em geral, entram nesse campo de negociação, nesse limite estabelecido entre os pontos corporais que definem se o sujeito é negro ou branco. São institucionais porque são moldadas por discursos hegemônicos ou contra hegemônicos. Nessa perspectiva, e de acordo com Bleger (1988, p. 313), "a identidade é sempre - total ou parcialmente - grupal ou institucional, isto é: pelo menos uma parte da identidade é sempre configurada pela pertinência a um grupo, uma instituição, uma ideologia etc."

Além disso, a dimensão institucional/estrutural da identidade racial inclui as diferentes variações da ideologia racista, como a branquitude (a ideia de superioridade da identidade racial branca), a ideologia do embranquecimento e do "morenamento" (que fazem com que pessoas negras hesitem e, às vezes, não se reconheçam fortemente como negras), e, na contramão, o discurso contra hegemônico que afirma a negritude e confronta a branquitude.

É claro que os processos identitários, que, segundo Freud (1996), são inerentes a todo sujeito psíquico, no que diz respeito à identidade racial, não ocorrem de forma aleatória; eles se desenvolvem dentro de um contexto histórico específico ao qual o sujeito está inserido, o que, por sua vez, está intimamente ligado às desigualdades raciais.

De acordo com Hall (2005), embora haja mecanismos gerais comuns no mundo inteiro que se associam às práticas de racismo, em cada sociedade, o racismo tem formas específicas, particulares e únicas. Portanto, segundo o autor, o racismo, apesar de global em suas manifestações, precisa ser visto de acordo com as especificidades históricas de cada configuração.

Hall (2005, p. 07) também destaca que era preciso estar atento "não só ao que as pessoas diziam sobre raça, mas ao que as pessoas não podiam dizer sobre raça na Inglaterra". Para o autor, aprender as lógicas do racismo funcionou de forma similar aos trabalhos de Freud com os sonhos, que se expressavam através dos conteúdos indizíveis e reprimidos da cultura, dos não ditos e dos silêncios.

Neste sentido, Hall (2005, p. 08) salienta a complexidade do racismo nas narrativas populares e afirma que, “ao contrário da evidência superficial, não há nada simples na estrutura e nas dinâmicas do racismo”, que para além dos “opostos maniqueístas, encobre complexidades de sentimentos e atitudes, que sempre se negam a ser fixados e estabilizados tão nitidamente”.

O autor reitera a necessidade de transcender os essencialismos na cultura e nas identidades negras, indo além da dicotomia entre "nós" e "eles". Ele argumenta que a negritude não pode ser reduzida a uma categoria com uma essência fixa. Portanto, é crucial promover a superação da ideia simplista de um sujeito negro essencial. (Hall, 2005).

Como mencionado, existem sujeitos brancos que são socialmente percebidos como brancos, mas que possuem origem/ascendência negra e, de acordo com os critérios estabelecidos pelo IBGE, essas pessoas podem optar por se identificar como pardas. Para fins explicativos, denominamos esses sujeitos como mestiços-brancos. Sobre os mestiços-brancos, é importante ressaltar:

a) Sua identidade racial atribuída (a heteroidentificação), ou seja, a forma como são percebidos socialmente, é branca, mesmo que possam ser considerados "brancos encardidos" (Schucman, 2014);

b) De acordo com a classificação racial do IBGE, eles têm a opção de se autodeclararem como brancos ou na categoria parda;

c) Eles podem estabelecer identificações psíquicas tanto com o universo cultural considerado branco quanto com o culturalmente associado aos negros;

d) Eles podem sentir pertencimento tanto ao grupo racial branco quanto ao grupo racial negro.

Dessa forma, podemos identificar dois tipos de mestiços fenotipicamente brancos. O primeiro tipo é aquele que apresenta uma convergência entre sua identidade racial, suas identificações raciais e sua classificação racial. Este indivíduo é visto e se identifica como branco, fazendo parte do "universo branco", independentemente de valorizar ou não expressões culturais associadas a outros grupos raciais.

O segundo tipo refere-se ao mestiço fenotipicamente branco que se identifica como pertencente ao grupo racial negro, pois pode ser classificado pelo IBGE como pardo, uma categoria inclusa na classificação de negros. Neste caso, a classificação

racial, a identidade racial e as identificações raciais não são coincidentes. Apesar de ter características físicas socialmente percebidas como brancas, este indivíduo se identifica com seus ancestrais e a cultura negra, optando por se classificar como pardo e não como branco.

Esse sujeito pode apreciar aspectos da cultura negra, como dreads, samba, maculelê e capoeira, ou ter em seus documentos oficiais a classificação como pardo. Ele pode ainda ter uma admiração pelos "sangue" de seus antepassados negros e se identificar com o sofrimento histórico de sua família, mesmo sendo o menos branco de sua linhagem familiar. Identificar-se com seus antepassados e valorizar a cultura negra como símbolo de resistência pode ser uma escolha política e afetiva reparadora, uma tentativa de confrontar o racismo que afetou sua família e tantos outros negros. No entanto, independentemente de sua ancestralidade, ele continua sendo fenotipicamente branco.

O impacto disso para as políticas públicas de subcotas étnico-raciais é significativo, pois destaca uma questão crucial no debate sobre a eficácia e a legitimidade dessas políticas: a distinção entre identidade racial autodeclarada e características fenotípicas observáveis. Ao afirmar que uma pessoa, independentemente de sua ancestralidade, continua sendo fenotipicamente branca, chama-se a atenção para o fato de que a autodeclaração racial nem sempre reflete as características físicas e a identidade racial percebida pela sociedade. Isso levanta questões sobre como as políticas de subcotas étnico-raciais devem ser implementadas e quais critérios devem ser considerados ao determinar a elegibilidade dos candidatos.

Tendo em vista que as bancas de heteroidentificação levam em conta não apenas a autodeclaração racial, mas também as características fenotípicas dos candidatos ao avaliar sua elegibilidade para subcotas étnico-raciais, logo, sugere-se a necessidade de desenvolver mecanismos de verificação e seleção mais robustos e precisos, que levem em consideração uma gama mais ampla de indicadores de identidade racial. Além disso, também se destaca a complexidade da identidade racial e a necessidade de uma abordagem mais sofisticada e sensível para lidar com essa questão. Isso pode envolver uma maior conscientização e educação sobre as nuances da identidade racial, bem como o desenvolvimento de políticas de inclusão que reconheçam e valorizem a diversidade racial em todas as suas formas.

Em suma, sobressai a importância de uma abordagem mais holística e inclusiva para estas políticas, que levem em consideração não apenas a autodeclaração, mas também as características fenotípicas e a percepção social da identidade racial dos candidatos. Isso pode contribuir para a criação de políticas mais eficazes e justas, que promovam a inclusão e a equidade racial nas instituições públicas e na sociedade em geral.

Em alguns casos, os dois tipos de mestiços com fenótipos brancos competem por vagas em concursos reservadas exclusivamente para pessoas negras. De acordo com Souza (2020), há relatos de concursos nos quais bancas de verificação de autodeclaração racial rejeitaram de 4% a 10% dos candidatos, pois não foram considerados negros. No entanto, em concursos de alto status social, esse número pode chegar a mais de 40%.

Um caso recente de não aceitação da autodeclaração racial aconteceu na Universidade de São Paulo (USP). A USP não aceitou a autodeclaração racial de um jovem que se identificou como pardo e cancelou sua matrícula. O jovem de 18 anos foi aprovado em medicina na USP dentro das vagas PPI (para pretos, pardos e indígenas), mas a universidade informou que o estudante não foi considerado pardo pela comissão de heteroidentificação. A família do jovem procurou respostas na própria universidade, mas recebeu apenas a informação de que o rapaz não tinha sido aprovado e que não havia mais opções de recurso disponíveis. Diante disso, eles recorreram à Defensoria Pública em busca de assistência para garantir que o aluno possa ingressar na graduação da USP (UOL-SP, 2024).

Na USP não é o primeiro caso e nem vai ser último que um jovem negro ser impedido de entrar na “melhor universidade”. O renomado ranking de universidades *QS World*, um dos mais conceituados globalmente, destacou a Universidade de São Paulo (USP) como a principal instituição de ensino superior na América Latina e a 85ª melhor do mundo, de acordo com a lista divulgada em junho de 2023 pela editora *Quacquarelli Symonds*, do Reino Unido (CNN BRASIL, 2023). A evasão por debilidade de permanência estudantil, a falta de bolsas estudantis, da vida precária no CRUSP⁷, e a pressão psicológica de seguir o padrão de excelência é algo que tritura jovens estudantes negros (Nery, 2024).

⁷ CRUSP é a sigla para Conjunto Residencial da Universidade de São Paulo.

Esse não foi o único caso nesse início de 2024, a Justiça de São Paulo concedeu no dia 11 de março de 2024, liminar que determina a matrícula de mais um estudante autodeclarado pardo na USP. Ele se inscreveu no vestibular pela reserva de vagas PPI (Preto, Pardo, Indígena), e foi aprovado para o curso de Engenharia de Produção. Sua entrada, porém, foi negada pela comissão de heteroidentificação, que não o reconheceu como pardo (Estadão, 2024).

Segundo os critérios da USP, a análise não é feita com base na ascendência do candidato, mas pelo seu fenótipo (características físicas). O Supremo Tribunal Federal (STF), em 2017, definiu que os aspectos de pretos e pardos a serem consideradas pelas bancas em concursos e processos seletivos são: Textura do cabelo (crespo ou enrolado); Nariz largo; Cor da pele (parda ou preta); Lábios grossos e amarronzados (Estadão, 2024).

A reitoria da USP afirma que o modelo visa a coibir fraudes decorrentes do ingresso somente pela autodeclaração racial, como ocorria no início da adoção massiva das subcotas étnico-raciais pelo país uma década atrás. Já os críticos veem risco de injustiças e apontam que as comissões funcionam como "tribunais raciais" (Estadão, 2024).

De acordo com Souza (2020), as fraudes nas subcotas étnico-raciais geralmente ocorrem quando pessoas brancas se declaram como pardas. Ao examinar o perfil dos fraudadores, a pesquisadora identifica quatro categorias:

- (a) por convicção, são pessoas nitidamente caucasoides, que buscam alegar que há indefinição na categoria pardo do IBGE;
- (b) aventureiras, são pessoas com traços caucasoides menos acentuados, que, ao ressaltarem sua ascendência negra, supõem que teriam alguma chance de serem consideradas pardas;
- (c) cínicas, pessoas com poucos ou muitos traços fenotípicos caucasoides que tentam alterar suas marcas corporais para enganar os membros das bancas de heteroidentificação;
- (d) ingênuas, são aquelas que, em função da identidade negra afirmada, imaginam que são negras (Souza, 2020, p.90).

Elas "baseiam-se, primeiramente, na definição técnica da categoria do IBGE para identificar 'pardo', e, em segundo lugar, na afirmação de uma possível identidade negra (parda), considerando suas experiências ao longo da vida como 'pessoas pardas'" (IBGE, 2020, p. 89). Também há pessoas que se identificam como

pardas requerendo a separação do grupo negro como uma identidade mestiça intermediária que constituiria uma raça à parte.

O Movimento Pardo-Mestiço surge como uma resposta à necessidade de reconhecimento e representatividade para essa parcela da população brasileira. Ele busca afirmar a identidade parda como uma categoria política e social legítima, capaz de reivindicar seus direitos e enfrentar as formas de discriminação e exclusão que afetam essa comunidade. De acordo com Lopes (2023), é uma expressão do ativismo étnico-racial no Brasil que busca promover a visibilidade e os direitos da população parda, que historicamente tem sido marginalizada e muitas vezes invisibilizada nos debates sobre racismo e políticas de ação afirmativa.

O termo "pardo" é utilizado no Brasil para se referir a pessoas que têm uma mistura de ancestralidades étnica-racial, geralmente de origem africana, europeia e indígena. No entanto, é importante destacar que o uso dessa categoria racial tem sido objeto de debate e crítica, especialmente porque pode perpetuar estereótipos e desigualdades (Figueiredo Júnior, 2024).

Uma das principais demandas do Movimento Pardo-Mestiço é a inclusão das pessoas pardas nas políticas de ação afirmativa, que historicamente têm focado principalmente na população negra. Isso reflete uma preocupação em garantir que as políticas de promoção da igualdade racial sejam verdadeiramente inclusivas e abrangentes, levando em consideração a diversidade étnico-racial do Brasil. Além disso, o Movimento Pardo-Mestiço também busca combater estereótipos e preconceitos relacionados à identidade parda, promovendo uma maior valorização e respeito pela cultura e história desse grupo étnico. Isso inclui a promoção de espaços de reflexão e diálogo sobre as questões que afetam a população parda, bem como o estímulo à produção de conhecimento e à pesquisa acadêmica sobre essa temática (Lopes, 2023).

Em resumo, o Movimento Pardo-Mestiço representa uma importante iniciativa de resistência e luta por reconhecimento e igualdade para a população parda no Brasil. Ao destacar as especificidades e desafios enfrentados por essa comunidade, ele contribui para ampliar o debate sobre racismo e discriminação racial no país e fortalecer as políticas e práticas que promovem a inclusão e a justiça social (Figueiredo Júnior, 2024).

O Movimento Pardo-Mestiço representa uma importante iniciativa de resistência e luta por reconhecimento e igualdade para a população parda no Brasil porque atua no enfrentamento de invisibilizações históricas e na busca por reconhecimento identitário, político e social de um grupo majoritário na população brasileira, mas frequentemente excluído das narrativas étnico-raciais e das políticas públicas.

Historicamente, os pardos — embora constituam uma parcela significativa da população brasileira segundo o IBGE — têm sido alvo de apagamentos simbólicos, seja por meio da negação de uma identidade étnico-racial específica, seja pela sua diluição nos debates que polarizam a identidade racial entre "brancos" e "negros". Como observa Guimarães (2002), a classificação racial no Brasil tem servido muitas vezes para mascarar as desigualdades por meio da ideia de uma suposta democracia racial, o que afeta diretamente os pardos, cuja identidade é ambígua e frequentemente deslegitimada.

O Movimento Pardo-Mestiço surge, portanto, como uma resposta a esse silenciamento, reivindicando autonomia identitária e o direito de seus integrantes de se reconhecerem a partir de suas múltiplas origens étnico-raciais. Esse movimento também questiona os critérios restritivos de identificação racial adotados por algumas políticas públicas, especialmente no âmbito das ações afirmativas, propondo uma abordagem mais inclusiva que reconheça a complexidade do pertencimento racial no Brasil (Schucman, 2014).

Além disso, o movimento atua no campo dos direitos humanos, educação, cultura e políticas públicas, buscando garantir que a população parda/mestiça não seja excluída das políticas de reparação histórica, ao mesmo tempo em que promove o fortalecimento de uma identidade coletiva com base no reconhecimento da mestiçagem como uma realidade histórica e sociocultural brasileira.

Consideramos que as pessoas ingênuas correspondem ao segundo tipo de mestiço branco apresentado aqui, pois não agem com má-fé. As pessoas brancas-branquíssimas e aquelas que se enquadram no primeiro tipo de mestiço-branco se encaixariam nas outras categorias apresentadas por Souza (2020), pois sabem que não são negras. Nesse caso, é plausível considerar que agem por ganância, egoísmo, narcisismo, indiferença ou perversidade em relação às pessoas negras: pela branquitude.

Somente indivíduos que se autodeclararam como negros, ou seja, aqueles de cor preta e parda com características fenotípicas negras, têm o direito às subcotas étnico-raciais. Essas pessoas são elegíveis para acessar políticas de ações afirmativas criadas exclusivamente para atender às suas necessidades.

Como se sabe, além de apontar que o Brasil é um país racista em relação à população negra, essas políticas têm como objetivo principal buscar eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantir igualdade de oportunidades e tratamento, e compensar perdas causadas pela discriminação e marginalização com base em motivos raciais (Ministério da Justiça, 1996). Portanto, uma pessoa negra que não se identifique com as expressões culturais negras não deixará de ser negra por isso. Ela é afetada pelo racismo simplesmente por ser negra, independentemente de seus gostos e pertencimentos afetivos e culturais. Assim, basta ter características negras em seu corpo para ser publicamente, constantemente e automaticamente discriminada.

É importante destacar que os mestiços fenotipicamente brancos (de boa-fé) não têm direito às ações afirmativas destinadas às pessoas negras, o que não significa ignorar que eles possam enfrentar desafios relacionados às histórias de suas famílias, talvez sintam desconforto por não serem completamente brancos e possam valorizar as expressões culturais negras. Significa apenas reconhecer que eles não são sujeitos dessas políticas, pois não são afetados pelo racismo antinegro (Souza, 2020).

Na escola, na rua, no trabalho, na danceteria, no shopping... o mestiço fenotipicamente branco não é alvo de perseguição, humilhação, rebaixamento, desdém, ódio ou menosprezo. A humilhação vivida pelo negro em espaços públicos como esses se torna uma dor interna, uma angústia constante. Ele sofre publicamente e internamente, constantemente, o golpe da humilhação pode vir a qualquer momento e em qualquer lugar: passado, presente e futuro se fundem em um nó trágico de dor, e essa experiência de racismo vivida por pessoas negras é intransponível e irredutível para uma pessoa branca. Não há pertencimento familiar ou cultural que justifique o acesso de pessoas brancas às subcotas étnico-raciais.

3.1.3 Desafios jurídicos da heteroidentificação nas subcotas étnico-raciais

Além da controvérsia sobre a constitucionalidade das ações afirmativas com base na identidade étnico-racial, já abordada pelo Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2014), persistem diversas questões na implementação dessas políticas, especialmente no que diz respeito à identificação de seus beneficiários. Antes mesmo da formulação da política pública, incluindo aspectos como a possibilidade de adoção das ações afirmativas, a proporção de vagas reservadas e a ordenação de candidatos aprovados em diferentes listas classificatórias, a primeira questão a ser enfrentada é a definição dos destinatários dessas medidas positivas. Esta resposta, que depende da compreensão do fenômeno identitário, é particularmente desafiadora em um país onde, ao mesmo tempo em que a miscigenação é um fenômeno proeminente, a injustiça racial é evidente.

A lei 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas no Ensino Superior, completou 10 anos de vigência e foi objeto de avaliação em 2022. Desde sua promulgação, o ensino superior vem passando por profundas transformações em relação à cor da pele e características étnicas-raciais dos estudantes. Implementar a lei de cotas em um país como o Brasil é um grande desafio. Além da diversidade intrínseca à condição de país continental com vasta riqueza cultural, a rede de instituições de ensino superior brasileiras é extensa e complexa.

De acordo com Camilloto e Camilloto (2022), a aplicação da lei requer esforço administrativo e institucional, além de fomentar o debate na sociedade brasileira sobre as relações étnico-raciais. Como uma instituição social, a universidade é permeada pelas desigualdades raciais inerentes à estrutura da sociedade brasileira, e a política de ações afirmativas representa uma oportunidade de aprendizado coletivo e produção de conhecimento socialmente referenciado no campo das relações étnico-raciais (Rios, 2018).

As políticas de ações afirmativas sempre suscitam controvérsias nas sociedades que as implementam. Estabelecer uma política que promova uma discriminação positiva, visando corrigir situações de desigualdades sociais injustificáveis, desafia o senso comum do mérito individual dentro das sociedades em relação à distribuição de bens sociais aos cidadãos. Conforme Rawls (1999), os bens sociais incluem direitos, liberdades, oportunidades, além de renda e riqueza.

Rios (2018) acrescenta que a relação entre a implementação de ações afirmativas baseadas em critérios étnico-raciais e a identificação de seus

beneficiários pode ser abordada de pelo menos duas maneiras. O primeiro enfoque começa pela definição das identidades étnico-raciais em si, que uma vez estabelecidas, possibilitam a aplicação das medidas positivas pretendidas. Em outras palavras, primeiro se definem as identidades e depois se avança para a implementação da política pública. Já o segundo enfoque inverte esse percurso: parte-se da compreensão da política pública para, durante sua execução e implementação, identificar quem são, para os fins da política pública, seus beneficiários.

Nesse contexto, o acesso ao ensino superior não apenas é um direito consagrado na Constituição de 1988, mas também um bem social sujeito à reflexão sobre sua distribuição. Os conceitos de Direito e Justiça se entrelaçam, entre outras formas, através da ideia de distribuição, mais especificamente pela noção de justiça distributiva. As vagas no ensino superior público brasileiro, cujos custos são suportados por toda a sociedade e cuja formação representa melhores oportunidades de desenvolvimento profissional, intelectual e cultural do indivíduo, são bens públicos distribuídos pela sociedade por meio das instituições de ensino. A perspectiva clássica do Direito Constitucional aborda pelo menos duas dimensões da igualdade: a formal e a material.

A primeira fornece um parâmetro "objetivo", ou seja, externo à subjetividade dos indivíduos, que estabelece os padrões de comportamento autorizados, permitidos e proibidos, bem como fórmulas gerais de distribuição de bens em determinado contexto social. Consagrada pela experiência histórica do Estado de Direito na tradição constitucional ocidental, a expressão "todos são iguais perante a lei" tornou-se o princípio fundamental da dimensão formal da igualdade.

Quanto à dimensão material, ela se relaciona com as oportunidades dos indivíduos de acessar as oportunidades oferecidas dentro da estrutura social. Isso significa que as condições materiais dos indivíduos estão ligadas ao acesso às oportunidades oferecidas pelos sistemas de distribuição de uma sociedade. Quanto mais próximos da linha de pobreza, menores são as oportunidades de acesso a uma vida digna e, infelizmente, em última instância, isso pode levar a uma exclusão social completa que compromete a própria sobrevivência.

O contexto da dimensão material deve ser avaliado à luz da história de cada sociedade. No caso do Brasil, as relações étnico-raciais são fundamentais para

compreender a formação da sociedade brasileira. Ao longo de 358 anos, o país viveu o período da escravidão, seguido por um processo de emancipação que negligenciou a inclusão das pessoas libertas e seus descendentes. Pelo contrário, após a abolição, o Brasil viu surgir uma política estatal que pode ser caracterizada como um processo de marginalização e genocídio da população negra.

Desde as políticas de branqueamento do século XX até os eventos mais recentes, como os assassinatos de Emily e Rebecca e o brutal homicídio de João Alberto por seguranças do Carrefour em 2020, as dinâmicas do racismo institucional e estrutural que permeiam nossa sociedade são evidentes e persistentes. Nessa sociedade profundamente desigual, onde a cor da pele é uma das principais marcas da desigualdade, as políticas de ação afirmativa emergiram como resultado da luta dos movimentos negros por reconhecimento e redistribuição dentro da estrutura social brasileira.

Partindo desse contexto racializado, propomos uma reflexão sobre as políticas de ação afirmativa, especialmente no que diz respeito às subcotas no ensino superior e aos procedimentos de heteroidentificação, particularmente em um momento de reavaliação da política pública. O diagnóstico apresentado pode ser compreendido a partir de três premissas: (i) as subcotas no ensino superior, como resultado da luta do movimento negro por reconhecimento e redistribuição, são uma medida necessária para alcançar a igualdade material e cumprir o princípio constitucional da justiça social (art. 3º da Constituição da República); (ii) as fraudes cometidas por pessoas brancas durante os processos seletivos apontam para a necessidade de um controle social dessa política pública; e (iii) a autodeclaração é um requisito para participação nas subcotas, mas não é suficiente por si só.

Para esta análise, adotamos uma perspectiva do Direito Constitucional capaz de promover o princípio da justiça social estabelecido no artigo 3º da Constituição da República. Seguindo a abordagem de Roger Raupp Rios (2018, p. 13),

o direito da antidiscriminação fornece ao direito constitucional (com repercussão em todos os ramos do ordenamento jurídico) categorias e instrumentos em favor da força normativa da Constituição, desvelando, concretizando e desenvolvendo potencialidades e efeitos ora esquecidos, ora pouco desenvolvidos, pertinentes à compreensão corrente do princípio jurídico da igualdade.

Adilson José Moreira (2017) oferece uma contribuição significativa para a perspectiva antidiscriminatória ao sugerir que a discriminação não está mais condicionada à intencionalidade do indivíduo, ou seja, à vontade específica de um agente. Essa abordagem está relacionada ao conceito de indivíduo que sustenta o senso comum, no qual atos discriminatórios são meros resultados de escolhas deliberadas das pessoas em suas interações diárias. Isso significa que as pessoas discriminam outras com base na cor da pele em suas interações sociais cotidianas.

De acordo com Almeida (2018), o racismo estrutural é quando o preconceito e a discriminação racial estão consolidados na organização da sociedade, privilegiando determinada raça ou etnia em detrimento de outra. Mais do que se conectar simplesmente ao crime de racismo, diz respeito ao funcionamento da sociedade como um todo.

O racismo estrutural organiza a forma como o Estado e a sociedade, em suas diferentes esferas, organizam as relações de poder, com base no reforço e manutenção das múltiplas discriminações pela preservação dos privilégios da branquitude patriarcal. Ele é a regra e perpassa todo o inconsciente coletivo: é possível observá-lo nas relações pessoais, nas políticas públicas, nas desigualdades econômicas etc. Essa onipresença é o que o autor chama de racismo estrutural, a vida “normal” e cotidiana em todos os seus sentidos é atravessada pela questão racial.

Pela concepção individualista, o racismo é entendido como uma espécie de patologia ou anormalidade – um fenômeno psicológico atribuído a grupos isolados, os “racistas”. Sob esse ponto de vista, não haveria sociedades ou instituições racistas: o racismo seria um ato individual, propagado por pessoas que agem isoladamente ou em grupo. Na visão de Almeida (2018), tal concepção, frágil e limitada, tem sido a base de análises sobre racismo absolutamente carentes de história e de reflexão sobre seus efeitos concretos.

Para Silvio Almeida (2018), todo racismo é estrutural. Como escreve em seu livro, o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais têm, dessa forma, origem em uma sociedade em que “racismo é a regra e não exceção”.

No entanto, apesar da importância da discriminação no nível individual, é crucial reconhecer que ela também ocorre por meio de processos sociais que geram e perpetuam situações de exclusão socialmente injustificadas. Nesse sentido, a discriminação é um fenômeno social com dimensões institucionais e estruturais que vão muito além do âmbito individual (Almeida, 2018). O autor argumenta que o princípio antidiscriminatório está consagrado na Constituição brasileira de 1988.

Conforme Moreira (2017, p. 197), o princípio antidiscriminatório "se concentra na necessidade de eliminar práticas sociais que resultam em desvantagens para as pessoas" e, ainda:

O ponto central desse preceito está na sua importância na proteção de grupos sociais. Ele estabelece uma correlação direta entre desvantagem social e o pertencimento a grupos minoritários, o que o leva a afirmar que a existência social como membro de certas comunidades tem prioridade sobre a existência social como indivíduo na análise da igualdade.

Nesse contexto, não é surpreendente que haja uma baixa taxa de recusa de autodeclarações, especialmente nas instituições que implementam o procedimento de heteroidentificação de forma mais consolidada há mais tempo. Diante dessa realidade, é necessário refletir sobre os grandes desafios políticos e jurídicos relacionados à implementação plena da política de subcotas, incluindo o esforço de regulamentar o procedimento de heteroidentificação. Isso implica avaliar os acertos e desacertos da Portaria nº 04/2018 do MPOG e considerar a definição de um prazo intermediário para garantir uma implementação uniforme do procedimento, possibilitando uma avaliação abrangente da política com base em um processo eficaz de efetivação, controle e fiscalização.

Alguns desafios previsíveis se destacam nesse processo: o governo federal não parece ter um planejamento estratégico de pesquisa e avaliação para cumprir essa agenda legal, e sua contrariedade ideológica às políticas afirmativas sugere o risco de comprometer a avaliação necessária para fortalecer e aprimorar a política. Enquanto isso, embora as universidades expressem apoio à política, enfrentam dificuldades em estabelecer uma regularidade e uniformização dos procedimentos de heteroidentificação, em parte devido a um processo de racismo epistêmico

centrado no corpo docente, onde as maiores resistências à aplicação da lei de cotas para o serviço público são encontradas (estabelecida na Lei 12.990/2014).

Em relação aos déficits nos procedimentos de heteroidentificação nas universidades, observa-se a ausência de formação específica e diálogos interinstitucionais que estabeleçam diretrizes consensuais para as bancas responsáveis pelo procedimento. Isso indica a necessidade de uma certa concessão em torno da ideia de autonomia universitária em prol da regularidade da política afirmativa.

Ao analisar esse cenário de baixa efetividade dos procedimentos de heteroidentificação juntamente com as fraudes identificadas, principalmente em cursos mais concorridos, percebe-se um panorama preocupante de que a política, nesses primeiros dez anos, talvez tenha impactado pouco as estruturas de privilégio da sociedade, não cumprindo integralmente o objetivo de tornar o ambiente acadêmico mais plural e desestruturar espaços mais elitizados da sociedade.

Nesse contexto, é crucial considerar a percepção dos processos sociais de formação identitária para a reflexão sobre o desenho e os critérios adotados na implementação das ações afirmativas. A compreensão sociológica da raça e das identidades étnico-raciais é fundamental, independentemente do método adotado pela política pública e do desenho institucional. As técnicas de autodeclaração e heteroidentificação devem ser realizadas sob essa ótica, com decisões informadas sobre critérios, medidas de aferição, composição de comitês e regras procedimentais, tudo considerando a complexidade da mestiçagem e a sociologia da raça e identidade étnico-racial. Esses elementos demandam um tratamento jurídico adequado para garantir a efetividade e praticabilidade das políticas afirmativas neste cenário.

3.2 RECURSOS E METODOLOGIAS DE PESQUISA

Nesta seção será detalhado o percurso percorrido para a realização deste trabalho, bem como será apresentada a justificativa das decisões tomadas em relação aos métodos que foram empregados e aos sujeitos escolhidos como participantes da pesquisa. A presente pesquisa se trata de uma pesquisa qualitativa, configurando-se enquanto um estudo de caso, buscando investigar o problema junto

aos alunos que adentraram na UFJF através das subcotas étnico-raciais e, conseqüentemente, foram analisados pelas bancas de heteroidentificação, visto que a situação estudada abarca múltiplas dimensões e está em contínuo processo de construção do conhecimento. E serão utilizados os seguintes instrumentos de pesquisa: (i) entrevista estruturada com os alunos aprovados nas subcotas étnico-racial da UFJF entre os anos de 2022 e 2023 e (ii) este mesmo instrumento de pesquisa aplicado para alguns dos membros que compõem as bancas de heteroidentificação da UFJF.

Optou-se pelo estudo de caso devido à sua natureza como método de pesquisa, amplamente associado à análise de dados qualitativos obtidos a partir de situações reais. Esse método é caracterizado por sua capacidade de explicar, explorar ou descrever fenômenos contemporâneos, contextualizados em seu ambiente específico. Destaca-se por sua abordagem detalhada e minuciosa, que pode se tornar bastante abrangente, focando em um ou poucos objetivos definidos. Em virtude dessas particularidades, o estudo de caso proporciona *insights* altamente relevantes (Eisenhardt, 1989; Yin, 2009).

Tem-se observado um aumento no interesse por esse procedimento metodológico, impulsionado pela valorização dos métodos empíricos e pela crescente demanda de incorporar dados concretos às pesquisas, visando alcançar resultados mais substanciais (Ellram, 1996). Além disso, o estudo de caso é uma ferramenta eficaz para explorar novos conceitos e examinar a aplicação prática dos elementos teóricos (Yin, 2009).

De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 60), o estudo de caso:

Consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa. É um tipo de pesquisa qualitativa e/ou quantitativa, entendido como uma categoria de investigação que tem como objeto o estudo de uma unidade de forma aprofundada, podendo tratar-se de um sujeito, de um grupo de pessoas, de uma comunidade etc.

O estudo de caso representa a estratégia preferida dos pesquisadores que colocam questões do tipo “como” e “por que” (Yin, 2009). Ellram (1996) destaca que os estudos de caso constituem, por natureza, um tipo de experimento

intrinsecamente vinculado a um contexto singular. Esse contexto, por sua vez, é uma parte integral do próprio experimento.

De acordo com André (2013), é essencial adotar uma abordagem estruturada para a coleta de dados ao conduzir pesquisas de estudo de caso. Ele descreve o processo em fases de importância específica, tais como: (i) organização e análise de documentos; (ii) fase exploratória, que determina se questões iniciais devem ser definidas; (iii) seleção dos participantes e planejamento dos procedimentos de coleta de dados; (iv) identificação dos aspectos mais relevantes e estabelecimento do escopo para a pesquisa de estudo de caso; (v) análise do material coletado nas pesquisas; e (vi) elaboração do relatório final.

Como pesquisadores, conforme relata Sousa (2020, p.76) “buscamos diferentes práticas metodológicas com o intuito de conhecer melhor nosso objeto de estudo”. Flick (2009, p. 24) ressalta:

A adoção de métodos abertos à complexidade de um tema de pesquisa é também uma maneira de resolver temas incomuns com pesquisa qualitativa. Aqui, o objeto em estudo é o fator determinante para a escolha de um método, e não o contrário. Os objetos não são reduzidos a simples variáveis, mas sim representados em sua totalidade, dentro de seus contextos cotidianos. Portanto, os campos de estudo não são situações artificiais criadas em laboratórios, mas sim práticas e interações dos sujeitos na vida cotidiana.

Assim, o estudo de caso examina uma situação dentro de seu contexto genuíno, utilizando informações coletadas das perspectivas dos participantes envolvidos. Essa abordagem auxilia na compreensão das causas subjacentes e na identificação de soluções para os desafios enfrentados.

Para tanto, serão utilizados como estratégias para produção de dados o levantamento bibliográfico, a análise documental e a pesquisa de campo por meio de entrevistas estruturadas para dois públicos-alvo distintos (alunos e componentes das bancas). A primeira estratégia assentou-se na pesquisa de aportes teóricos relacionados à temática. Em relação à análise documental, foram verificados documentos oficiais da UFJF relacionados aos processos de bancas de heteroidentificação ocorridos na universidade.

Na presente pesquisa, pela dificuldade em localizar o público-alvo que, apesar de serem muitos, conforme a Tabela 04 (cerca de 1.857 alunos, ou seja, 896

aprovados nas bancas de 2022 e 961 nas bancas de 2023), foi muito difícil fazer contato com estes graduandos. Logo, optamos pela aplicação de entrevista estruturada. O recorte foram os alunos candidatos aprovados nas subcotas étnico-racial da UFJF entre os anos de 2022 e 2023 que nós conseguimos acessar, e eles forneceram dados qualitativos sobre o grau de satisfação deles com relação ao processo das bancas.

A busca ativa por alunos para a participação na pesquisa foi iniciada em 27 de maio de 2024, em colaboração estreita com o Diretório Central dos Estudantes (DCE). Esta ação abrangeu tanto o Campus Sede em Juiz de Fora quanto o Campus Avançado em Governador Valadares, com o objetivo de garantir uma ampla disseminação da pesquisa entre os estudantes de diferentes cursos e localidades. Para alcançar o público-alvo de forma eficaz, foram utilizados múltiplos canais de comunicação, incluindo o envio de e-mails institucionais e mensagens nas principais redes sociais administradas pelos DCEs.

Durante as tratativas iniciais, ficou acordado que, para maximizar a adesão e atrair a atenção dos alunos, seria essencial a criação de uma peça gráfica impactante. Essa peça seria utilizada como principal ferramenta de divulgação, com a missão de transmitir a importância e os objetivos da pesquisa de forma clara e atraente. Em consonância com essa necessidade, em 19 de junho de 2024, a mestrandia responsável por este trabalho desenvolveu um banner/cartaz (Figura 2), cuidadosamente planejado para cumprir esse propósito. O design foi concebido para ser visualmente apelativo e informativo, destacando-se nas mídias sociais e nos ambientes acadêmicos.

Após a elaboração do banner, ele foi prontamente enviado ao DCE e aos Diretórios Acadêmicos (DAs) de cursos específicos, escolhidos com base na análise dos dados apresentados na Tabela 3 deste trabalho. Essa tabela identificou os cursos que registraram o maior número de denúncias na UFJF entre 2018 e 2022, com destaque para os cursos de **Medicina, Direito e Odontologia**. Estes cursos, por serem considerados tradicionais e de alta concorrência na instituição, foram priorizados na estratégia de divulgação devido à relevância dos temas abordados pela pesquisa nesses contextos acadêmicos.

Além da distribuição do banner, a estratégia de comunicação incluiu ações complementares para reforçar a mensagem e assegurar que os estudantes tivessem

múltiplas oportunidades de tomar conhecimento da pesquisa e se engajar. Foram realizadas postagens sequenciais nas redes sociais e contatos diretos com representantes estudantis para fortalecer o envolvimento. Essa abordagem integrada buscou não apenas informar, mas também incentivar ativamente a participação dos alunos, destacando a relevância e o impacto potencial da pesquisa para a comunidade acadêmica e para a sociedade como um todo.

O engajamento contínuo foi uma preocupação central ao longo de todo o processo, com a implementação de mecanismos de feedback e ajustes na estratégia de divulgação conforme necessário. Dessa forma, a comunicação foi concebida como um processo dinâmico, que evoluiu com base nas respostas e no nível de interesse demonstrado pelos estudantes, assegurando que a pesquisa atingisse seus objetivos de maneira eficiente e inclusiva.

Figura 2 - Banner de Divulgação da Pesquisa



ATENÇÃO
ALUNO COTISTA DA UFJF,

Se você participou de uma Banca de Heteroidentificação para ingressar na UFJF nos anos de 2022 ou 2023, te convidamos a participar da nossa pesquisa. Estamos realizando um estudo intitulado "Bancas de heteroidentificação: o papel dessas na política de cotas, da UFJF" e contamos com sua colaboração para aprimorar os procedimentos das Bancas de Heteroidentificação na universidade.

Para participar da nossa pesquisa e compartilhar sua experiência, entre em contato conosco através dos seguintes canais:



GRUPÓ DE WHATSAPP
CLIQUE AQUI





INSTAGRAM - CLIQUE AQUI





E-MAIL - CLIQUE AQUI



AGRADECEMOS SUA PARTICIPAÇÃO E ESPERAMOS CONTAR COM SUA COLABORAÇÃO!
DANI MACEO
MESTRANDA EM GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA - PPGP/UFJF

"SOMOS RESPONSÁVEIS NÃO SÓ PELO QUE FAZEMOS, MAS TAMBÉM PELO QUE DEIXAMOS DE FAZER"



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Com o apoio contínuo do Diretório Central dos Estudantes (DCE) e dos Diretórios Acadêmicos (DAs) aliados à busca ativa realizada, foi possível conduzir um total de 12 entrevistas com estudantes de diferentes cursos e campus da UFJF. Especificamente, foram entrevistados 3 alunos do curso de Odontologia do Campus Sede em Juiz de Fora, 3 alunos do curso de Direito do Campus Avançado em Governador Valadares, 5 alunos do curso de Medicina também do Campus Sede em Juiz de Fora, e 1 aluno do curso de Psicologia do mesmo campus.

Essas entrevistas ocorreram ao longo do período de 24 a 29 de junho de 2024, proporcionando um panorama diversificado de perspectivas sobre as questões abordadas pela pesquisa. Todo o processo foi conduzido de maneira cuidadosa e ética, assegurando que cada entrevista fosse gravada para posterior análise. Antes do início de cada entrevista, foi solicitado aos participantes que assinassem um termo de consentimento livre e esclarecido, garantindo que estavam cientes de seus direitos e da finalidade da pesquisa, bem como autorizando a gravação e a transcrição integral de suas falas.

A transcrição das entrevistas foi realizada com rigor, preservando a fidelidade ao conteúdo original e garantindo que as nuances das respostas fossem capturadas para uma análise aprofundada. Esse material transcrito constituiu uma base valiosa para a identificação de padrões, temas recorrentes e insights únicos, que contribuíram significativamente para os objetivos da pesquisa. A diversidade de cursos e campi dos entrevistados também permitiu uma compreensão mais ampla e contextualizada das questões investigadas, enriquecendo as conclusões e recomendações finais do estudo.

Além disso, o processo de condução das entrevistas e a subsequente análise dos dados obtidos foram orientados por princípios éticos e metodológicos rigorosos, assegurando a confiabilidade e a validade das informações coletadas. O suporte do DCE e dos DAs foi crucial não apenas na identificação e recrutamento dos participantes, mas também no acompanhamento do processo, garantindo que as entrevistas fossem realizadas em um ambiente seguro e confortável para os estudantes, o que incentivou a expressão aberta e honesta de suas opiniões e experiências.

O instrumento foi constituído de 23 questões, sendo as 5 primeiras de caracterização do perfil dos respondentes, as 10 seguintes sobre as percepções

pessoais deles a respeito das bancas de heteroidentificação, as próximas 07 abarcaram os eixos descritos no referencial teórico deste trabalho e a pergunta final visa questionar as sugestões de melhoria para lapidação do processo de heteroidentificação. A entrevista estruturada se encontra no Apêndice A.

A entrevista estruturada busca obter dados qualitativos sobre o grau de satisfação destes alunos com relação ao processo das bancas de heteroidentificação da UFJF, buscando averiguar a percepção deles da Banca em si, ou seja, saber como foi a experiência deles com a Heteroidentificação, se sentiram que foram acolhidos, se o procedimento foi imparcial, se a composição da Banca seguia a legislação, se o fato de ser on line foi benéfico ou prejudicial a sua participação entre outros detalhes, sempre visando analisar os dados obtidos e propor possíveis melhorias no processo em si.

Os alunos estão sendo acessados através de divulgação da pesquisa pelo DCE, o qual se disponibilizou a dar ampla visibilidade à pesquisa por meio das redes sociais e grupos de alunos aos quais tem acesso.

Por último, será realizada também uma entrevista estruturada com alguns dos membros que compõem as bancas de heteroidentificação da UFJF. O instrumento para tal foi constituído de 20 questões, sendo as 5 primeiras de caracterização do perfil dos respondentes, as 05 seguintes sobre as percepções pessoais dos membros das bancas de heteroidentificação, as próximas 09 abarcaram os eixos descritos no referencial teórico deste trabalho, e a pergunta final visa solicitar as sugestões de melhoria para lapidação do processo de heteroidentificação. A entrevista estruturada se encontra no Apêndice B.

No que se refere à entrevista, Gil (2008, p. 109) a define como uma técnica na qual:

O entrevistador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação.

Existem diferentes tipos de entrevistas: estruturada, semiestruturada e aberta (Lakatos; Marconi, 1996). Neste estudo, optou-se pela entrevista estruturada,

considerada mais adequada para pesquisas em educação, devido à sua estrutura mais objetiva e formal. Nesse formato, há um conjunto de questões predefinidas, apesar do entrevistador não estar limitado a elas. O roteiro de perguntas serve como um guia para evitar lacunas na abordagem do assunto (Triviños, 1987).

Para garantir o sucesso da entrevista, é fundamental estabelecer uma relação respeitosa com os entrevistados, reconhecendo suas experiências, opiniões e percepções, criando um ambiente de confiança que naturalmente estimule o fluxo de ideias. O roteiro da entrevista deve estar alinhado com o mundo e os interesses do entrevistado; caso contrário, corre-se o risco de obter respostas que apenas confirmem as expectativas do pesquisador (Lüdke; André, 1986).

O recorte desta etapa da pesquisa foi delineado com base nos Quadros 2 e 4, selecionando-se 8 membros das bancas de heteroidentificação que mais atuaram ao longo de 2022. Entre os entrevistados, estão 5 mulheres (2 negras e 3 brancas – uma das mulheres brancas que desempenhou um papel significativo em 2022 não pôde participar da entrevista, sendo substituída pela próxima na lista, uma mulher negra) e 3 homens (todos negros). Ressalta-se que são 35 nomeados, mas somente 29 efetivamente atuaram no ano de 2022 e um dos membros faleceu em 2023, logo, o espaço amostral efetivamente seria de 28 possibilidades.

O convite para os membros escolhidos participarem das entrevistas foi enviado via rede social (*WhatsApp*) em 15/08/2024 e as entrevistas aconteceram no período de 16/08/2024 a 30/08/2024, sendo todas gravadas e tendo seu teor transcrito, com a devida autorização realizada via termo de consentimento assinado pelos servidores da UFJF. Elas tiveram a duração média de 50 minutos, sendo todas realizadas remotamente, contemplando servidores do Campus Sede e do Campus Avançado, respectivamente nos municípios de Juiz de Fora e Governador Valadares. O roteiro que foi seguido se encontra no Apêndice B.

3.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção, procuramos apresentar os aspectos teóricos e metodológicos acerca da análise dos processos de verificação étnico-racial entre os anos de 2022 e 2023, da atuação das bancas de heteroidentificação na política de cotas da UFJF, visando contribuir para seu aprimoramento.

Visando evitar amarras teóricas, na presente pesquisa, utilizou-se da Análise Temática, vista por Minayo (2008) como uma etapa do procedimento analítico, mas definida na área da saúde e na Psicologia, por Braun e Clarke (2006) como uma postura analítica não definida pelo referencial teórico, mas sim associada diretamente ao texto (escrito ou falado), podendo ser definidos os temas ligados a literatura analisada ou então pré-definidos pelo pesquisado.

Um dos benefícios da Análise Temática (AT) é a sua flexibilização, para Braun e Clarke (2006, p. 3) “através da sua liberdade teórica, a análise temática fornece uma ferramenta de pesquisa flexível e útil, que pode potencialmente fornecer um conjunto rico e detalhado, ainda que complexo de dados”. Nesse sentido, Braun e Clarke (2006) apontam que a AT consiste no primeiro método qualitativo de análise que os pesquisadores precisam aprender, pois contém habilidades centrais que são essenciais para a realização de muitas outras formas de análise qualitativa. As pesquisadoras destacam que uma análise temática devidamente nomeada e reconhecida não exige que os pesquisadores tenham que subscrever os compromissos teóricos implícitos da teoria fundamentada, se o objetivo não for uma análise totalmente trabalhada na questão da fundamentação.

A análise temática nos dá a possibilidade de apresentar uma descrição mais detalhada e diferenciada sobre um determinado tema específico ou grupo de temas, dentro da análise de dados. Ela envolve a busca a partir de um conjunto de dados, seja originário de entrevistas, grupos focais ou de uma série de textos, a fim de encontrar os padrões repetidos de significado.

Braun e Clarke (2006) descrevem que a análise envolve um constante movimento para frente e para trás pelo conjunto de dados, ou seja, pelo que se está analisando dos extratos codificados ou já produzindo a partir da análise. As autoras apresentam seis etapas para a realização da análise temática, e apontam algumas contribuições acerca de cada fase envolvida que serão brevemente descritas:

Etapa 1: Imersão nos dados - É crucial que o pesquisador se envolva profundamente com os dados, explorando seu conteúdo em detalhes. Isso geralmente requer múltiplas leituras dos dados, buscando por significados, padrões e outras informações relevantes. Essa imersão demanda tempo, mas estabelece uma base sólida para as etapas subsequentes da análise.

Etapa 2: Codificação inicial - Nesta fase, o pesquisador gera códigos iniciais a partir dos dados. Os códigos ajudam a identificar características dos dados (sejam semânticas ou latentes) que estão relacionadas ao fenômeno estudado. É importante destacar que os dados codificados diferem das unidades de análise, que representam temas mais amplos.

Etapa 3: Identificação de temas - Após a codificação inicial de todos os dados e a criação de uma lista extensa de códigos, esta fase envolve a organização dos códigos em temas potenciais. Alguns códigos podem se tornar temas principais, outros podem se tornar subtemas e alguns podem ser descartados.

Etapa 4: Revisão dos temas - Nesta etapa, os temas são revisados em dois níveis: primeiro, os extratos codificados nos dados são revisados, e depois os próprios temas são refinados. É importante reler os dados para garantir que os temas estejam alinhados com eles e para identificar se é necessário codificar dados adicionais que possam ter sido negligenciados anteriormente.

Etapa 5: Definição e nomeação dos temas - Após a obtenção de um mapa temático satisfatório, esta fase foca em refinamentos finais e na definição clara dos temas. Os nomes dos temas devem ser concisos e diretos, proporcionando ao leitor uma compreensão clara do conteúdo abordado.

Etapa 6: Elaboração do relatório - Esta etapa inicia quando os dados foram totalmente analisados e compreende a redação do relatório final. O relatório deve ser conciso, lógico e coerente, apresentando evidências suficientes dos temas nos dados. É essencial incluir exemplos significativos ou extratos que capturem a essência dos pontos discutidos.

Algumas das fases da AT são semelhantes às fases de outras pesquisas qualitativas não sendo, portanto, etapas necessariamente exclusivas a este tipo de análise. Portanto, “a análise temática é uma abordagem flexível que pode ser usada por uma variedade de epistemologias e questões de pesquisa” (Braun; Clarke, 2006, p, 28).

Ao coletar os dados dos participantes envolvidos na presente pesquisa, será possível percorrer as seis etapas da Análise Temática e obter a definição e a denominação dos temas.

3.3.1 Análise dos resultados da pesquisa com os alunos aprovados nas bancas de heteroidentificação

O presente tópico aborda a análise dos resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com 12 alunos que foram aprovados nas bancas de heteroidentificação. O objetivo da pesquisa foi compreender as percepções e experiências desses estudantes quanto ao processo de heteroidentificação, considerando aspectos como transparência, equidade e possíveis impactos no âmbito acadêmico e pessoal. A partir dos dados coletados, será possível identificar padrões de respostas e avaliar a efetividade desse mecanismo na promoção da inclusão e na verificação da autodeclaração étnico-racial no contexto acadêmico.

Ressalta-se que estes 12 entrevistados serão identificados neste texto por códigos, como o D1GV, no qual a primeira letra maiúscula significa o curso superior do entrevistado, neste caso Direito; o número subsequente significa a ordem de entrevista dentro deste curso, no caso, esta foi a primeira; e as duas últimas letras maiúsculas são sempre as siglas do Campus no qual o entrevistado estuda, ou seja, para este é o Campus Avançado e Governador Valadares. Logo o código: D1GV significa: entrevistado do Curso Superior em Direito, sendo o 1º deste curso a ser ouvido e pertencente ao Campus Avançado de Governador Valadares.

Ainda sobre os códigos utilizados, é importante informar que a letra “O” foi utilizada para estudantes entrevistados do curso de Odontologia, a letra “M” para os da Medicina, a letra “P” para os de Psicologia e, conforme já explicado anteriormente, a letra “D” para os do Direito.

O primeiro momento de pesquisa foi voltado para a caracterização do perfil dos respondentes, abrangendo questões relacionadas a aspectos sociodemográficos e acadêmicos. As perguntas incluíram informações sobre o gênero, idade, renda familiar per capita, ano e semestre de participação na banca de heteroidentificação, além do curso de graduação e campus da UFJF ao qual pertenciam. A coleta desses dados permitiu uma análise mais detalhada do contexto individual dos participantes, possibilitando identificar possíveis influências dessas variáveis no processo de heteroidentificação e nas suas percepções sobre a experiência vivenciada. Essa etapa foi essencial para fornecer uma visão geral dos perfis que compõem o grupo de respondentes.

Ao serem questionados quanto ao seu gênero, as respostas variaram, com alguns alunos se identificando como masculino, outros como feminino, mulher cis ou homem cis. Uma entrevistada mencionou que se identifica como mulher cisgênero e destaca que isso influencia sua percepção de justiça nos processos seletivos. Outro entrevistado se identificou como homem cis e expressou conforto em relação à neutralidade de gênero durante a avaliação. A diversidade de gêneros entre os entrevistados reflete a complexidade da identidade de gênero dentro do ambiente universitário, mostrando a necessidade de políticas inclusivas que considerem não apenas questões étnico-raciais, mas também de gênero.

Butler (1990) discute como o gênero é uma construção social performativa, o que se alinha à variedade de identificações dos entrevistados. A inclusão de diferentes identidades de gênero é essencial para a criação de um ambiente universitário realmente inclusivo.

Foram entrevistados 8 mulheres e 4 homens, já refletindo os dados do Censo 2022, que informa que o Brasil tem mais mulheres do que homens, com 51,5% da população sendo mulheres e 48,5% homens. Isso significa que existem 6 milhões de mulheres a mais do que homens no país.

As idades dos entrevistados variam entre 18 e 27 anos. Alguns dos mais jovens, como um entrevistado de 18 anos, mencionaram se sentir inseguros durante a banca devido à falta de experiência. Outros, como um entrevistado de 27 anos, destacaram que sua maturidade ajudou a lidar melhor com o nervosismo do processo. A faixa etária dos entrevistados, predominantemente jovem, pode influenciar suas percepções sobre processos como a heteroidentificação, sugerindo uma possível diferença geracional na compreensão e aceitação de políticas afirmativas. O acolhimento é um aspecto crítico para o sucesso e a legitimidade das bancas de heteroidentificação. A falta de acolhimento pode gerar inseguranças e dúvidas sobre a justiça do processo, afetando a confiança dos candidatos.

Percebeu-se que, majoritariamente, os alunos que se interessaram em participar da pesquisa ingressaram na UFJF pelo PISM - Programa de Ingresso Seletivo Misto, somente 1 candidato era oriundo do SISU - Sistema de Seleção Unificado. Erikson (1968) explora as fases do desenvolvimento humano e como a identidade se forma em diferentes etapas da vida, sugerindo que jovens adultos

podem estar em uma fase de solidificação de suas identidades étnico-raciais e de gênero.

A renda familiar per capita dos entrevistados varia consideravelmente, de menos de 1 salário-mínimo a até 3 salários-mínimos. Um aluno relatou que sua renda familiar baixa (menos de 1 salário-mínimo) influenciou sua decisão de ingressar via cotas, pois ele viu isso como uma oportunidade para superar barreiras econômicas. Outro, com renda um pouco mais alta, mencionou que sentiu um certo desconforto por utilizar a cota, mas entende sua importância social. A diversidade econômica entre os entrevistados destaca as disparidades sociais que ainda existem dentro do ambiente universitário, sugerindo que as subcotas étnico-raciais também desempenham um papel na correção de desigualdades socioeconômicas. Bourdieu (1986) discute como o capital econômico e cultural afeta as oportunidades educacionais, indicando que as cotas podem ser vistas como uma tentativa de equilibrar essas desigualdades.

Ao serem questionados sobre o ano e o semestre em que participaram da banca de heteroidentificação muitos alunos, cerca de 41% dos entrevistados participaram no 1º Semestre de 2023, 33% no 2º Semestre de 2022 e 25% no 1º Semestre de 2022. Há nesta dissertação a Tabela 2, na qual é possível verificar que, após a implementação e efetiva atuação das bancas de heteroidentificação na UFJF, foi perceptível a diminuição de denúncias, principalmente nos anos de 2021 e 2022, pois o candidato ao se inscrever para uma vaga como cotista na universidade, já sabia, via edital, que passaria por um procedimento de heteroidentificação complementar à sua autodeclaração e que a confirmação da condição étnico-racial autodeclarada seria verificada. Logo, o período de 2022 e 2023 passou a ser o recorte desta pesquisa.

Tendo em vista que as denúncias que ocasionaram a criação das bancas de heteroidentificação e nos incentivaram a este estudo foram majoritariamente oriundas de alunos dos cursos considerados tradicionais e altamente concorridos na UFJF, como Medicina, Direito e Odontologia, essa pesquisa focou em entrevistar quase que em sua totalidade alunos destes cursos que tiveram seu ingresso concorrendo pelas subcotas étnico-raciais. Tendo obtido do Direito 25% de participantes, da Medicina 41%, da Odontologia 25% e da Psicologia 9%, sendo que

25% dos entrevistados são do Campus Avançado de Governador Valadares e 75% do Campus Sede em Juiz de Fora.

Após esta primeira etapa de caracterização dos respondentes da entrevista, passamos às perguntas sobre as percepções pessoais destes sobre as bancas, sendo abordado sobre o processo de participação nas bancas de heteroidentificação, com o objetivo de compreender suas experiências e sentimentos, sendo realizadas perguntas sobre a composição da banca, incluindo a presença de membros negros (pretos ou pardos) e a diversidade de gênero, explorando como esses aspectos influenciaram a dinâmica da banca e o acolhimento dos alunos. Questões como a modalidade de participação (remota ou presencial) também foram discutidas, buscando entender as preferências e os desafios tecnológicos enfrentados pelos estudantes. Além disso, investigou-se a percepção dos participantes sobre a efetividade das bancas em garantir que as vagas fossem ocupadas por pessoas negras e se o tempo dedicado à análise fenotípica foi suficiente. Essas questões permitiram uma análise aprofundada das experiências subjetivas dos alunos, possibilitando avaliar tanto os pontos positivos quanto os desafios do processo de heteroidentificação.

Os alunos foram questionados se recordavam da composição (membros) da sua banca de heteroidentificação e essa recordação da composição da banca variou entre os respondentes. Alguns entrevistados se recordam claramente de haver membros negros (pretos ou pardos) na banca. Já D2GV diz que “todos os três eram pardos... Por serem pardos eu me senti mais à vontade de falar, porque querendo ou não, eu não acho que uma pessoa branca conseguiria ‘definir’ a minha cor, não é mesmo? Então, eu me senti mais à vontade tendo pessoas pardas na minha banca”, ou seja, ela mencionou que se sentiu mais acolhido ao perceber que havia uma pessoa parda, o que lhe deu mais segurança para expor sua autodeclaração. Os que afirmaram ter membros pretos retintos em sua banca demonstraram que este fator foi relevante no sentimento de acolhimento e auxílio para manter a calma diante da avaliação. Outro entrevistado, entretanto, não lembra se havia membros negros, mas destacou que a composição étnico-racial da banca não lhe causou desconforto. Mas destacamos o entrevistado que afirmou ter sentido extremo desconforto por estar sendo avaliado somente por pessoas brancas e acreditar que isso não seria justo ou coerente, sendo o O1JF, que disse o seguinte:

Eu acho que é interessante e importante ter membros negros, por exemplo, como que uma banca de validação para pessoas pretas ou pardas, pode não ter 100% dos seus membros negros (pretos e pardos), eles precisam ser parte do que está sendo avaliado. Eu acho que é meio sem sentido a gente botar uma pessoa branca para poder avaliar uma pessoa que claramente não é da etnia dela. É muito estranho (O1JF, 2024).

A composição da banca é um fator significativo na percepção dos candidatos sobre a legitimidade e justiça do processo. A presença de membros de diferentes etnias/raças e gêneros pode reforçar a confiança dos candidatos no processo de heteroidentificação. Com base nas reflexões de Spivak (1988) sobre a marginalização das vozes subalternas e os limites da representação, é possível argumentar que a diversidade na composição das bancas de heteroidentificação pode contribuir para uma avaliação mais justa e sensível às diferentes experiências de racialização. Ao problematizar quem pode falar e ser ouvido em contextos de poder, a autora nos leva a refletir sobre a importância de garantir que essas comissões representem múltiplas perspectivas e não reproduzam as mesmas hierarquias que buscam combater.

A presença de membros negros na banca é frequentemente associada a uma maior sensação de acolhimento e legitimidade, especialmente para candidatos que se identificam como pretos. Isso sugere que a diversidade étnico-racial dentro das bancas pode ser crucial para a percepção de justiça no processo. Crenshaw (1991) argumenta que a interseccionalidade é essencial para entender como diferentes formas de discriminação se sobrepõem. A diversidade nas bancas de heteroidentificação pode mitigar sentimentos de exclusão e promover uma avaliação mais equitativa.

A maioria dos entrevistados indicou que a composição de gênero na banca influenciou sua experiência. Um entrevistado mencionou que a presença de mulheres o fez se sentir mais confortável para falar abertamente sobre suas experiências, enquanto outro afirmou que não percebeu impacto significativo, mas apreciou a diversidade de gênero como um sinal de inclusão. A dinâmica de gênero na banca pode influenciar a percepção de acolhimento e conforto dos candidatos,

com muitos relatando maior tranquilidade em ambientes compostos por mulheres. Isso reflete a importância da diversidade de gênero nas bancas de avaliação.

West e Zimmerman (1987) introduzem a ideia de "fazer gênero", que sugere que o comportamento de gênero é uma performance influenciada pelo contexto social. A presença de mulheres em posições de poder, como em bancas de heteroidentificação, pode desafiar normas de gênero e promover um ambiente mais inclusivo.

Quanto ao tocante ao acolhimento, as respostas variam significativamente. Um entrevistado relatou que se sentiu muito bem acolhido, especialmente quando teve problemas técnicos e os membros da banca mostraram paciência e compreensão. Outro entrevistado, no entanto, sentiu que o processo foi muito rápido e impessoal, o que o deixou inseguro quanto à sua aceitação. Mas a discrepância está num relato que aborda certa grosseria por parte dos membros da banca, já que ela alegava estar tremendo muito e extremamente nervosa, o que fez os integrantes da banca ficarem acelerando o processo, já que estavam "atrasados".

O acolhimento é um aspecto crítico para o sucesso e a legitimidade das bancas de heteroidentificação. A falta de acolhimento pode gerar inseguranças e dúvidas sobre a justiça do processo, afetando a confiança dos candidatos. Rogers (1957) explora a importância da empatia e do acolhimento em processos de avaliação e aconselhamento, sugerindo que um ambiente acolhedor é essencial para que os candidatos se sintam valorizados e respeitados.

Quando o assunto foi preferência pelo procedimento remoto ou presencial, muitos alunos, como D1GV e M1JF, consideraram a participação remota uma alternativa prática e uma opção positiva, destacando a conveniência, especialmente durante a pandemia. Outros, como M3JF e O3JF, expressaram preocupações sobre a eficácia do formato remoto, mencionando que a interação presencial poderia oferecer uma avaliação mais precisa de suas identidades. Já D2GV levantou preocupações sobre a eficácia do processo, citando casos de fraude que poderiam ocorrer mesmo com a avaliação das bancas: "Mas, tipo assim, eu tenho algumas críticas a fazer com relação a outras pessoas que participaram da banca on line e foram aprovadas, pois há rumores de que fraudaram (pintaram seus rostos com maquiagem e afins)" (D2GV, 2024).

Alguns alunos, como D3GV e P1JF, expressaram que as bancas são essenciais para verificar a identidade étnico-racial e que a experiência de avaliação poderia ser mais significativa se realizada presencialmente. Os alunos percebem as bancas como um mecanismo importante para garantir a equidade nas oportunidades de acesso, mas alguns ainda se preocupam com a possibilidade de fraudes e como isso impacta a justiça do processo. A sensação de que a identidade étnico-racial não é adequadamente avaliada em um formato remoto levanta questões sobre a validade do processo e a importância da representação.

A análise das respostas revela que, embora a maioria dos alunos tenha encontrado valor na participação remota, há um reconhecimento coletivo de que o formato presencial poderia proporcionar uma experiência mais robusta e confiável. Os estudantes expressaram preocupações legítimas sobre a capacidade de avaliar características fenotípicas de maneira precisa em um ambiente virtual, além de destacar a importância do contato humano na avaliação da identidade étnico-racial.

As percepções dos alunos refletem um entendimento de que as bancas de heteroidentificação devem equilibrar a conveniência e a segurança. A sensação de que a banca online pode ser suscetível a fraudes sublinha a necessidade de aprimoramento na implementação desse processo, assim como um monitoramento mais rigoroso das práticas de avaliação. Estudos mencionados, como os de Almeida (2023), enfatizam que a verificação rigorosa da identidade étnico-racial é crucial para a eficácia das políticas de ação afirmativa. Além disso, a literatura sobre a inclusão e diversidade nas instituições de ensino superior (Santos, 2022) reforça a ideia de que a representatividade é fundamental para a formação de um ambiente educacional que valorize e respeite a diversidade. A acessibilidade é um dos benefícios das políticas de ação afirmativa, mas também é importante o contato humano durante avaliações para garantir um processo mais justo (Oliveira, 2021). A interação face a face pode reduzir a ansiedade e criar um ambiente mais acolhedor, contribuindo para uma melhor experiência do candidato.

Os desafios enfrentados durante a realização da banca de forma remota ressaltam a necessidade de um comprometimento contínuo com a acessibilidade e a justiça no processo de avaliação. Assim, é imperativo que as instituições de ensino considerem as preocupações dos alunos e busquem aprimorar a metodologia das

bancas de heteroidentificação para garantir que cumpram seu papel de maneira efetiva e justa.

Os alunos também foram questionados se eles se sentiriam mais acolhidos e confortáveis se a banca de heteroidentificação tivesse sido realizada presencialmente. Eles expressaram suas experiências e sentimento em relação à participação na banca de heteroidentificação, com uma ênfase significativa nas diferenças entre o formato remoto e o presencial. A maioria manifestou preferências claras pela banca presencial, citando questões de conforto, acolhimento e autenticidade na avaliação da identidade étnico-racial. As preocupações com a adequação do formato remoto e a capacidade de identificar características fenotípicas são centrais para a discussão. A maioria dos entrevistados acredita que um encontro presencial proporcionaria uma experiência mais autêntica e menos estressante.

A acessibilidade é um dos benefícios das políticas de ação afirmativa, mas também é importante o contato humano durante avaliações para garantir um processo mais justo (Oliveira, 2021). A interação face a face pode reduzir a ansiedade e criar um ambiente mais acolhedor, contribuindo para uma melhor experiência do candidato.

Além disso, os alunos parecem reconhecer a importância do acolhimento e da conexão pessoal, que são frequentemente perdidos em interações virtuais. Essa necessidade de contato humano reflete um desejo por um sistema que não apenas avalie, mas também acolha e valide as experiências dos indivíduos. Santos (2022) discute como as políticas de ação afirmativa devem ser contextualizadas dentro das dinâmicas sociais mais amplas. Santos argumenta que a inclusão deve ir além da mera representação e envolver práticas que garantam que todos os grupos sociais tenham voz nas instituições. Isso implica que as bancas de heteroidentificação precisam ser não apenas uma formalidade, mas um espaço de diálogo e entendimento entre diferentes realidades étnico-raciais.

Venturini e Feres Junior (2020), investigam a interseccionalidade nas políticas de inclusão. Os autores sugerem que a identidade étnico-racial não pode ser isolada de outros fatores, como classe social e gênero. Isso implica que a abordagem das bancas deve ser multifacetada, considerando as complexidades das identidades dos candidatos. As respostas dos entrevistados sobre suas experiências e sentimento

em relação à banca de heteroidentificação revelam que a identidade étnico-racial é apenas uma parte de uma narrativa mais ampla que deve ser levada em conta.

Os entrevistados expressaram uma opinião amplamente favorável em relação às bancas de heteroidentificação, considerando-as essenciais para garantir que as vagas sejam ocupadas por alunos negros (pretos ou pardos). A maioria dos alunos, como D1GV e M1JF, reconheceu que as bancas contribuíram significativamente para aumentar a presença de estudantes negros nos cursos de graduação. No entanto, alguns como D2GV, levantaram preocupações sobre a eficácia do processo, citando casos em que indivíduos brancos conseguiram obter aprovação, o que destaca possíveis falhas no sistema de validação. As percepções dos alunos indicam um reconhecimento da relevância das bancas de heteroidentificação na promoção da justiça étnico-racial no acesso ao ensino superior. Enquanto a maioria vê as bancas como uma ferramenta valiosa, há uma consciência de que o sistema ainda precisa de aprimoramentos para garantir sua eficácia e integridade. A crítica à possibilidade de fraudes, mencionada por D2GV e O1JF, sugere uma preocupação com a legitimidade do processo de avaliação.

Muitos alunos, especialmente aqueles que cursam Medicina, mencionaram que a participação na banca foi uma experiência significativa que contribuiu para a sua compreensão sobre a importância da diversidade étnico-racial em suas respectivas áreas. Os alunos relataram:

Com certeza elas contribuem totalmente, é extremamente necessária a existência das bancas para certificar que realmente as pessoas pretas e pardas estejam entrando na universidade, elas contribuem para que seja feito de maneira justa, pois só a autodeclaração não é suficiente, é preciso ter essa análise, feita por especialistas nesse assunto, que vão saber identificar realmente se a pessoa pertence àquele fenótipo (M3JF).

Eu acredito muito que sim. Infelizmente, muitas pessoas negras, pretas ou pardas não têm muitas oportunidades, grande parte vem de escola pública e aí não conseguem ingressar depois na faculdade. Então, eu acho que essas cotas e a realização das bancas de heteroidentificação ajudam muito para que negros possam se sentir mais acolhidos e presentes na sociedade (M4JF).

Claro, eu acho que contribui muito para a gente conseguir fazer com que essas vagas sejam, de fato, ocupadas pelas pessoas para quem elas foram reservadas. No meu curso mesmo, todas as pessoas que passaram pela banca não têm como questionar nenhuma delas,

entendeu? Então, eu acho que seja bastante efetivo o uso de bancas para a gente conseguir fazer com que não haja uma fraude durante o processo de entrada na faculdade (M5JF).

Alunos de Direito, por outro lado, expressaram uma visão mais cética em relação à eficácia das bancas, indicando que, embora seja um passo positivo, ainda existem lacunas que precisam ser abordadas para garantir a integridade do processo. Como relatou a aluna D2GV:

Assim, ajuda. Mas nem sempre ela é eficaz, por exemplo, no caso que eu iria citar mais para a frente. Existem pessoas que ainda assim, mesmo tendo a banca, que conseguiram entrar sendo pessoas brancas. Sem ter nenhuma característica negróide: nariz, olho, cabelo, nada? São 2 exemplos, uma eu conheço e outra foi minha prima que contou a história dela, mas ela é de 2018 e, nesta época, bastava se autodeclarar. A pessoa que eu conheço entrou, tipo assim, depois de um, dois anos ele saiu e foi morar nos Estados Unidos. Mas querendo ou não, a pessoa realmente negra poderia ter oportunidade de ter a vaga e não teve. Dizem que usou maquiagem para parecer pardo (D2GV).

Além disso, os alunos apontam para a importância de um acompanhamento contínuo das políticas de inclusão para assegurar que as cotas funcionem conforme o esperado. A falta de representatividade nas salas de aula, mencionada por O2JF, reforça a necessidade de que as bancas continuem a ser um espaço de validação da identidade étnico-racial, promovendo um ambiente acadêmico mais inclusivo.

Santos (2022) discute a necessidade de que as políticas de inclusão não apenas garantam a presença de estudantes de diferentes etnias, mas que também criem um ambiente que acolha e valorize essa diversidade. As bancas de heteroidentificação, nesse contexto, desempenham um papel crucial ao garantir que os candidatos sejam realmente reconhecidos e valorizados.

Venturini e Feres Junior (2020) abordam a interseccionalidade nas políticas de inclusão, ressaltando que a identidade étnico-racial deve ser considerada em conjunto com outros fatores sociais. A ideia de que as bancas são uma ferramenta essencial para evitar fraudes está alinhada com o argumento de que é necessário um sistema rigoroso que verifique a autenticidade das identidades apresentadas pelos candidatos.

Almeida (2023) também destaca que a eficácia das bancas depende de um processo rigoroso de avaliação. Isso reflete a necessidade de que a verificação da identidade étnico-racial seja feita de forma justa e equitativa, evitando que pessoas que não pertencem aos grupos étnicos-racialmente discriminados ocupem vagas destinadas a esses.

Quando o assunto era os recursos tecnológicos disponíveis para participar de uma banca remota, os entrevistados relataram experiências variadas. Embora muitos afirmassem ter os recursos necessários, como celulares e acesso à internet, alguns enfrentaram dificuldades significativas, como a baixa qualidade da câmera e problemas de conexão, o que afetou sua capacidade de apresentar adequadamente seus documentos. Os alunos relataram:

Sim e não, pois numa das vezes que fiz Banca (2021 e 2022) eu fui indeferida e ambas foram online, logo acho que a resolução da câmera do celular não estava boa, pois me autodeclaro preta retinta (D3GV).

Sim, mesmo precisando sair e retornar a chamada de vídeo, pois não estava conseguindo habilitar o microfone e vídeo, eu tinha os recursos (M1JF).

Então, na época, eu até nem usei o meu celular porque ele estava com a câmera muito ruim, usei o do meu irmão, só que mesmo assim eu tive esse problema de foco, mas tentei dar um jeito em relação a isso (M2JF).

Sim, apesar do problema de conexão ou foi tranquilo, meu computador estava meio estragado e velho, aí eu consegui trocar e acessar pelo celular. A banca me esperou realizar a troca e fizemos o procedimento (M4JF).

No dia da banca eu tinha todos os recursos disponíveis, só estava bastante nervosa (M5JF).

Eu não tinha a internet com velocidade compatível e esse foi o meu maior medo, porque da primeira vez que eu tentei, deram para mim uma data, eu entrei, só que a minha internet estava muito lenta e não deu tempo de fazer todo o procedimento e precisei ser reagendada, o que me causou muita ansiedade e medo de dar errado novamente e eu perder a vaga. Foi péssimo, eu entrei na chamada e a minha câmera não estava funcionando, nada estava funcionando, não estava conseguindo ouvir, eles não estavam conseguindo me escutar, e aí foi cancelado e passaram para outro dia. Então a internet com velocidade compatível para mim foi um problemão na época (O3JF).

Sim e não, pois tive o problema de resolução da câmera do meu celular que não permitiu ver com nitidez meu documento (P1JF).

Embora muitos tenham acesso aos recursos necessários para a banca, a qualidade e a adequação desses recursos são essenciais para uma experiência bem-sucedida. A frustração com problemas técnicos, como a má qualidade da câmera e a internet lenta, sugere que a eficácia do processo de heteroidentificação pode ser comprometida se não houver um suporte técnico adequado. Além disso, a ansiedade causada por falhas na tecnologia destaca a necessidade de um ambiente de avaliação que minimize estressores. Os alunos parecem reconhecer que a infraestrutura tecnológica não é apenas um aspecto logístico, mas um fator que pode impactar diretamente a validade e a confiabilidade do processo de avaliação.

O fato de que muitos alunos enfrentaram dificuldades com a qualidade da câmera e a conexão à internet reflete a discussão de Campos (2022), que enfatiza a necessidade de condições adequadas para garantir uma avaliação precisa da identidade étnico-racial. O apoio técnico, como mencionado no texto, é fundamental para que os candidatos possam se apresentar de maneira adequada. As experiências de adaptação relatadas por alunos como M1JF e M4JF são significativas, pois indicam resiliência diante das dificuldades. No entanto, isso também ressalta um ponto discutido por Braga (2020), que sugere que, embora a autodeclaração seja importante, a avaliação externa deve ser rigorosa e baseada em condições que permitam uma análise justa. A capacidade de adaptação não deve ser um substituto para um sistema bem estruturado que apoie todos os candidatos.

Ao serem questionados se eles haviam recebido conhecimento prévio e orientações sobre como funcionaria a sua banca de heteroidentificação, os alunos participantes relataram experiências diversas em relação ao conhecimento sobre o funcionamento da banca de heteroidentificação. Enquanto alguns, como D2GV e M3JF, receberam informações claras por meio de e-mails e editais, outros, como D1GV e D2JF, não tinham clareza sobre o processo, o que gerou ansiedade e incertezas. No geral, muitos entrevistados sentiram que informações adicionais sobre a estrutura e dinâmica da banca teriam ajudado a reduzir a ansiedade e melhorar a preparação para o processo. As percepções dos alunos refletem uma

preocupação com a clareza das comunicações institucionais relacionadas ao processo de avaliação. A falta de informações adequadas gerou ansiedade e insegurança, sugerindo que a preparação para a banca poderia ser aprimorada através de uma comunicação mais eficaz. Muitos alunos expressaram que, embora houvesse algumas informações, detalhes importantes, como a quantidade de pessoas presentes e o formato da interação, não foram suficientemente esclarecidos. Isso aponta para a necessidade de um processo que não apenas informe, mas que também acolha e prepare os candidatos de forma abrangente.

Santos (2022) enfatiza que a inclusão e a efetividade das políticas dependem de um entendimento claro por parte dos candidatos sobre os processos e suas expectativas. A falta de clareza nas instruções, como relatado por D2JF e O2JF, pode ser um fator que compromete a confiança no sistema. Além disso, Almeida (2023) aborda a necessidade de um acompanhamento rigoroso nas práticas de avaliação para garantir que todos os envolvidos estejam informados e preparados, minimizando a ansiedade que pode advir da incerteza sobre o processo. Venturini e Feres Junior (2020) também argumentam que a construção de um ambiente de avaliação deve considerar as necessidades dos candidatos, incluindo a comunicação clara das expectativas e procedimentos.

O último questionamento relacionado à percepção sobre a banca foi em relação ao tempo de duração da banca, os alunos participantes foram questionados se o tempo foi suficiente para que os membros fizessem a análise fenotípica. A maioria dos participantes, como D1GV e M1JF, acredita que o tempo de 10 minutos foi suficiente para realizar a avaliação, considerando que o processo foi rápido e eficaz. No entanto, D2GV e D3GV levantam preocupações sobre a eficácia do processo realizado online, sugerindo que um tempo maior seria mais apropriado para uma análise mais cuidadosa, especialmente para garantir que as características étnico-raciais fossem reconhecidas de maneira adequada.

Entrevistados como M2JF e M5JF expressaram incertezas sobre a eficácia da avaliação dentro do curto tempo disponível. M5JF, em particular, comentou sobre a possibilidade de que o tempo poderia ser ampliado para permitir uma análise mais detalhada, destacando a importância de checar características fenotípicas. A ideia de que o ambiente online pode limitar a capacidade de uma avaliação adequada é um tema recorrente nas respostas, com a sugestão de que a realização presencial

poderia ser mais eficaz. Além disso, a ansiedade e o nervosismo dos candidatos são fatores que podem influenciar a experiência durante a banca, destacando a importância de um ambiente acolhedor e de suporte que ajude os candidatos a se sentirem mais confortáveis durante a avaliação.

Santos (2022) argumenta que a precisão na identificação étnico-racial é fundamental para a legitimidade das políticas de ação afirmativa e que o tempo de avaliação deve ser suficiente para garantir que as características fenotípicas sejam analisadas corretamente. Gomes (2005) também contribui para essa discussão ao enfatizar que a eficácia do processo de heteroidentificação está diretamente relacionada à qualidade da avaliação, que deve levar em conta não apenas o fenótipo, mas também a complexidade das experiências dos indivíduos.

No terceiro momento da pesquisa, as questões foram divididas em três eixos temáticos principais: o primeiro eixo tratou da "Discriminação Racial, Racismo e Preconceito nas Universidades"; o segundo abordou o "Debate sobre Pardos e Brancos no Brasil"; e o terceiro focou na "Judicialização da Heteroidentificação". A pesquisa foi encerrada com uma pergunta final, que sintetizou as percepções dos alunos.

No primeiro eixo, "Discriminação Racial, Racismo e Preconceito nas Universidades", os alunos foram questionados sobre suas opiniões a respeito da eficácia das bancas de heteroidentificação na redução e prevenção da discriminação étnico-racial e do racismo em processos seletivos na UFJF. Foram abordadas percepções sobre a transparência dessas bancas, além de questionamentos sobre se a implementação das bancas teria contribuído para a diminuição das hostilidades e práticas racistas direcionadas aos cotistas. Por fim, os alunos foram incentivados a refletir sobre o impacto dessas bancas na promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e se perceberam um aumento significativo na presença de alunos negros (pretos e pardos) em seus cursos de graduação. Essas questões permitiram analisar como os alunos entendem o papel das bancas de heteroidentificação na construção de um ambiente universitário mais equitativo e diverso.

Ao serem questionados se eles acreditavam que as bancas de heteroidentificação contribuem efetivamente para a redução e prevenção da discriminação étnico-racial/racismo em processos seletivos na UFJF, as opiniões foram bem divididas. M1JF acredita que as bancas ajudam a garantir que as vagas

sejam ocupadas por quem realmente tem direito, o que ele vê como uma forma de combater o racismo estrutural. D1GV, porém, acha que as bancas não têm um impacto significativo na redução do racismo, pois a discriminação ocorre de maneira sutil e pode persistir mesmo após a entrada na universidade. Os alunos relataram:

Eu acredito que sim, porque elas permitem que pessoas que realmente precisam do recurso da cota possam ingressar nos cursos de graduação em uma universidade pública federal (M1JF).

Não entendo de que forma reduza essa análise, essa banca. Acho que não. Quem é racista é racista e ponto, infelizmente (D1GV).

As bancas de heteroidentificação são vistas por alguns como um meio eficaz de evitar fraudes no subsistema de subcotas e promover maior diversidade étnico-racial. No entanto, há percepções de que o racismo estrutural persiste, independentemente da existência das bancas, sugerindo que elas não são uma solução completa. Santos (2012) discute a eficácia das ações afirmativas em combater o racismo estrutural nas universidades, argumentando que, embora importantes, elas precisam ser complementadas por outras políticas para combater efetivamente a discriminação étnico-racial.

A análise das respostas dos entrevistados revela a necessidade de aprimorar a transparência e a clareza nas comunicações relativas ao processo de heteroidentificação. Enquanto alguns candidatos tiveram experiências positivas, outros sentiram inseguranças que poderiam ser mitigadas através de uma comunicação mais eficaz e do fornecimento de feedback apropriado. As percepções dos alunos sobre a transparência do processo refletem a complexidade da experiência de heteroidentificação. Embora alguns alunos tenham encontrado as informações necessárias de maneira fácil e clara, outros sentiram que a falta de informações detalhadas durante o processo gerou insegurança. A ansiedade relacionada ao desconhecido, especialmente em um contexto de avaliação tão pessoal, é uma preocupação central.

Além disso, a diversidade nas experiências indica que, enquanto algumas partes do processo são bem comunicadas, outras, especialmente as que envolvem a dinâmica da banca e a análise da identidade, precisam de uma abordagem mais

detalhada e acolhedora. Isso sugere que a comunicação deve ser mais robusta para garantir que todos os candidatos se sintam informados e preparados.

Gomes (2005) discute a importância das políticas públicas para combater a discriminação étnico-racial e promover a igualdade de oportunidades, o que é essencial para a análise da transparência nas bancas de heteroidentificação, pois um processo claro e bem comunicado é fundamental para a confiança dos participantes. Freire (2001) enfatiza a educação como um meio para enfrentar preconceitos e construir uma sociedade mais igualitária, o que pode ajudar a entender a relevância de uma comunicação clara e acessível nas orientações sobre as bancas.

As respostas dos entrevistados revelam uma variedade de percepções sobre a eficácia das bancas de heteroidentificação na minimização do racismo dentro do ambiente universitário. Alguns, como D2GV, M1JF e O2JF, relataram experiências de relativa tranquilidade, mencionando que o racismo era considerado um caso isolado ou que não tinham presenciado hostilidades diretas:

Sim, acho que sim. Tipo assim, existem muito poucos casos isolados de racismo dentro da universidade. Mas, as vezes há falas racistas. Vou citar um exemplo: uma pessoa branca dentro da sala de aula falou que não vê mal em chamar uma pessoa negra de macaco. Eu estava na sala de aula, eu ouvi isso e achei absurdo. E falou assim, eu chamo os meus amigos de macaco e eles não acham ruim. Eu falei, gente, seus amigos são doidos igual você (D2GV).

Olha, eu não tenho vivência de antes para falar, mas acredito que sim. Porque, como eu falei antes, acho que efetivou mais quem realmente necessitava. Eu nunca vivenciei isso. De pessoas invalidando a minha entrada na cota, nunca vivenciei não (M1JF).

Não né. O pessoal é bem cruel mesmo. Gente, eu fico chocada porque não tem nada a ver, né? Nos primeiros dias da faculdade eles olham quem passou por cota, quem não passou, que cota que a pessoa passou e quantos pontos tirou. Eles fazem isso e ficam falando, ah, é cotista, passou fácil, só que eles não imaginam que a gente veio de uma escola pública, que a nossa qualidade de ensino foi pior, a gente passou por greve, teve a Pandemia, e neste período a qualidade de ensino foi péssima. Quem conseguiu passar, nossa, foi muito guerreiro. Eu sinto muito orgulho de mim e dos meus amigos que passaram. Porque na Pandemia a gente da escola pública não teve aulas direito e para o vestibular tivemos que estudar por fora. Então eu já sinto que somos é bem inteligente. Muito mais que eles até que vieram de escola particular (O2JF).

No entanto, D3GV e M5JF destacaram que, apesar da presença das bancas, o racismo ainda persiste, embora muitas vezes de forma velada, e que a aparência e a autodeclaração não garantem a imunidade a atitudes racistas:

Para mim ainda é muito mascarado, mas não se velou. Às vezes fica muito mais velado em ambientes privados, onde tem aquele pano de fundo e a possibilidade de a pessoa racista receber uma voz de prisão. Me incomoda essa questão de ser acompanhada nos locais durante as compras. Mas a universidade é sempre muito escancarada, principalmente a universidade pública, ainda mais quando você acumula marcadores sociais, isso piora. Eu conheço outros cotistas que por serem gays, lésbicas, as categorias também do LGBT, pioram muito mais. Tem um amigo meu que volta e meia os meninos ficam falando sobre ele escurecer o ambiente, sobre ele trazer essa questão, esse aspecto bem pejorativo. E ele parece que se compadece por um espectro de sobrevivência. Ele leva na brincadeira. Mas assim, eu que reconheço que ele anda somente na companhia de pessoas brancas, sei que faria muito bem ele vir para o lado de cá. E ele entenderia muito mais conosco o que é esses processos. Eu vejo também que essa questão da aparência, visualidade, que você entrega com as tranças, eu sempre tranço os meus cabelos. Mas para mim está muito na cara, eu já cheguei na sala e dois alunos, falavam que eu uso muito roupa colorida, que quando eu passo no meio da sala, embaralho a cabeça deles. Eu faço muita algazarra, não me calo não, a gente não tem tempo para essas coisas. Então, eu já passei por muitos comentários. Eu sei quando o meu cabelo está com menos volume. Eu recebo elogios que as pessoas transparecem em preconceito e como de elogio e pensam que você tem que agradecer (D3GV).

Olha, eu acho que talvez uma coisa não tenha muito a ver com a outra. Porque, independentemente se você é comprovadamente preto ou pardo, creio que o racismo ainda é algo que existe. Eu nunca sofri racismo, mas sei que não está ligado com essa questão de você ser ou não comprovadamente negro, mas de você simplesmente ser negro, independente se isso está “documentado” ou não, sabe? Então eu não acho que as bancas não elas têm muito a ver com isso de minimizar as hostilidades. Talvez ela ajude no caso de alguém questionar a sua autodeclaração e só, porque o racismo tem mais a ver com o que as pessoas veem, não com o que a gente diz para elas (M5JF).

As percepções dos alunos refletem uma compreensão de que, embora as bancas de heteroidentificação sejam um passo positivo na promoção da equidade étnico-racial, elas não são uma solução definitiva para a eliminação do racismo no ambiente universitário.

As experiências relatadas sugerem que, enquanto as bancas oferecem um mecanismo de validação e respaldo, a cultura racista ainda pode se manifestar através de atitudes e comentários que perpetuam estigmas e discriminações. Além disso, a percepção de que o racismo pode ser "mascarado" ou manifestar-se de maneira sutil é uma preocupação comum entre os entrevistados. Isso destaca a complexidade da luta contra o racismo na universidade, onde fatores sociais e individuais interagem para criar um ambiente que pode ser tanto acolhedor quanto hostil.

Santos (2022) discute a importância de abordar o racismo estrutural nas instituições de ensino e como as políticas de inclusão devem ser acompanhadas de esforços para modificar a cultura institucional que pode perpetuar discriminações. Venturini e Feres Junior (2020) e Braga (2020) também abordam a questão da interseccionalidade e da necessidade de uma abordagem abrangente para lidar com as diversas formas de discriminação que os alunos podem enfrentar. Isso inclui não apenas a avaliação da identidade étnico-racial, mas também a consideração de outros fatores, como classe social e identidade de gênero, que podem influenciar a experiência dos estudantes.

Os alunos também foram questionados se eles acham que as bancas de heteroidentificação têm um impacto significativo na promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e se percebe mais alunos negros (pretos e pardos) em seu curso de graduação. As respostas dos entrevistados revelam uma variedade de percepções sobre a efetividade das bancas de heteroidentificação e o impacto das políticas de ação afirmativa na presença de estudantes pretos e pardos nas universidades.

A maioria dos alunos, como D1GV e M1JF, notou um aumento na diversidade étnico-racial em seus cursos, especialmente em Direito e Medicina, e reconheceu que a presença de mais alunos negros contribui para um ambiente acadêmico mais inclusivo. Esse aumento na diversidade pode ser visto nas falas dos alunos:

Sim, sim. Pelo menos para mim é visível que há mais negros e pardos na faculdade, especialmente no meu curso que é Direito (D1GV).

Sim, consigo. Minha turma é bastante diversificada (M1JF).

Enquanto alguns acreditam que a presença das bancas de heteroidentificação tem um impacto positivo, outros sentem que a verdadeira inclusão e igualdade ainda estão longe de serem alcançadas. Isso sugere que, apesar dos avanços, o racismo e a elitização continuam a ser questões relevantes que precisam ser abordadas dentro do ambiente universitário.

A menção ao racismo velado e à experiência de discriminação, foi levantada por D3GV:

Para mim ainda é muito mascarado (o racismo), mas não se velou. Às vezes fica muito mais velado em ambientes privados, onde tem aquele pano de fundo e a possibilidade de a pessoa racista receber uma voz de prisão. Me incomoda essa questão de ser acompanhada nos locais durante as compras... (D3GV, 2024).

A fala da entrevistada também ressalta que a simples presença de políticas inclusivas não é suficiente para erradicar preconceitos. A necessidade de uma cultura mais acolhedora e educada em relação à diversidade é um ponto importante que emerge das respostas. Adilson José Moreira (2017) argumenta que a discriminação não é mais condicionada à intencionalidade do indivíduo, mas sim a um fenômeno social que se manifesta nas interações diárias. Essa perspectiva é fundamental para compreender como atos discriminatórios podem ocorrer independentemente da intenção do agente, refletindo um racismo estrutural consolidado na sociedade. Hall (2005) explora as dinâmicas do racismo em diferentes contextos sociais, argumentando que, embora o racismo tenha características globais, suas manifestações são específicas de cada sociedade. Isso é relevante para entender como as experiências de racismo podem variar em ambientes acadêmicos e como as políticas de inclusão devem ser adaptadas.

O segundo eixo da pesquisa, "Debate sobre Pardos e Brancos no Brasil", focou na complexidade da classificação étnico-racial no país, especialmente no contexto das bancas de heteroidentificação. Os alunos foram questionados sobre suas percepções em relação à precisão e correção da análise das bancas ao diferenciar pardos e brancos, reconhecendo que essa distinção é um elemento crítico e desafiador no Brasil, onde as definições étnico-raciais são fluidas. Além disso, foi discutida a necessidade de incorporar mais amplamente o debate sobre as diferentes vivências e experiências de pardos e brancos nos processos de heteroidentificação e nas discussões étnico-raciais em geral. Essa reflexão buscou

entender se os alunos acreditam que uma abordagem mais aprofundada sobre essas nuances poderia contribuir para um processo mais justo e inclusivo, abordando as especificidades de cada grupo étnico-racial no cenário acadêmico.

Com relação à classificação étnico-racial de pardos e brancos no Brasil, as respostas variaram, mas muitos entrevistados expressam preocupações sobre a subjetividade nesta classificação:

Olha, eu acho que é visível a diferença entre brancos e pardos e a banca percebe isso. Dá para ver a diferença no cabelo, tipo de cabelo, nariz, lábios. Então eu acho que é um bem visível sim. Eu acredito que eles conseguem diferenciar sim... (D1GV).

É, eu acho que a chamada remota, ela facilita fraudes, porque uma pessoa que, dependendo da iluminação, do lugar, ela poderia manipular mais facilmente uma chamada, do que uma entrevista presencial. Online é mais difícil realmente de diferenciar os pardos dos brancos (M1JF).

Então, essa questão é complicada. Eu acho que o vídeo é bem complexo, porque o pardo ele vive muito nessa questão de sazonal, né? No verão ele está bronzeado, no inverno ele está ali pálido. Então, no vídeo eu não sei. Eu lembro que quando eu pesquisei sobre isso, eu sempre tive muita dúvida em relação a isso (M2JF).

Com certeza, eu acredito que acabam colocando muitas pessoas como se fossem pardos, mesmo sem eles efetivamente ser. Afinal não tem ainda muito debate sobre isso, porque tem essa ideia de que no Brasil todo mundo é descendente do mesmo povo e que todo mundo tem sangue negro é balela, na prática não é assim, porque se para as pessoas pardas já é difícil para elas acessarem o ambiente universitário, ambientes mais elitizados, então para as pessoas pretas retintas é ainda mais difícil... (M3JF).

Falar de pardo é um pouco mais delicado. Eu vou falar do meu ponto de vista, até porque eu sou e me identifico como pardo, então é mais fácil de eu falar. Creio que as bancas sendo online, e com uma duração de tempo extremamente rápida deve sim ter alguma divergência. Se fosse presencial seria muito mais fácil (O1JF).

A classificação étnico-racial é um tema controverso, com muitos entrevistados expressando preocupações sobre a subjetividade e a possível inconsistência nas avaliações. Isso pode gerar insegurança e questionamentos sobre a legitimidade das decisões das bancas. Um aluno destacou que, devido à natureza online da banca, ele acredita que foi difícil para os membros avaliarem corretamente sua aparência fenotípica. Outro mencionou que o processo de identificação é complexo

e que as bancas poderiam se beneficiar de mais critérios objetivos para evitar injustiças.

Guimarães (1999) e Souza (2020) discutem a fluidez das identidades étnico-raciais no Brasil e a dificuldade em classificar rigidamente as categorias, sugerindo que as bancas de heteroidentificação enfrentam desafios significativos ao tentar aplicar critérios consistentes em um contexto tão complexo.

As respostas dos entrevistados também refletiram uma ampla gama de percepções sobre a discussão da racialidade e a necessidade de um maior debate sobre a diferenciação entre brancos e pardos na sociedade. Enquanto alguns, como D1GV e D2GV, apontam que a temática étnico-racial não é suficientemente debatida no cotidiano:

Olha, eu não considero que está no dia a dia não. Acho que sim, deveria ser mais debatido esta temática (D1GV).

Não temos debates constantes sobre esta temática no dia a dia, logo, acredito que a população em geral deveria debater a diferenciação entre pardos e brancos na nossa sociedade sim (D2GV).

Outros, como D3GV e M4JF, expressam que a discussão é frequente em seus círculos sociais, embora ainda seja carregada de polêmicas e divergências:

No meu dia a dia esta questão é muito debatida. Eu já tive muitas pessoas me procurando e me perguntando, solicitando que eu “avaliasse se ela é parda ou não. Minhas orientações sempre eram: respira, vai para sua banca, vê se tem gente online, posiciona bem a câmera, deixa um feixe de luz... Percebo que esta questão é polêmica, hoje a gente vê até o processo da parditude, em contraposição à negritude, né? No qual os pardos muitas vezes são jogados para lá pelos negros retintos ou jogados para cá pelos brancos. E muitas vezes ocorre a despersonalização do que é a negritude para eles (D3GV).

Sempre debate sobre isso, principalmente por achar que alguns cotista aprovados são brancos e não pardos, mas nestas conversas há divergências de opinião, eu acho uma coisa e a pessoa se considera outra. Então é muito difícil ficar querendo palpar nisto, mas eu sempre palpito... rsrs. Sei de pessoas pardas que não entraram porque brancos ocuparam a vaga. E sei de pessoas brancas que se consideravam brancas, que passaram de cabelo liso, de tom mais claro, enfim. Esse debate é muito difícil de chegar a algum lugar, porque eu não tenho muita propriedade, não tenho propriedade nenhuma para falar sobre, mas eu me baseio em mim mesma, nas minhas características, no nariz um pouco mais largo,

no cabelo, no tom de pele. Então eu acho muito difícil diferenciar. A gente nunca vê uma pessoa parda, que pelo menos a gente considera parda, se considerando branca, mas a gente sempre vê pessoas brancas se considerando parda. Então acho muito difícil distinguir isso hoje em dia (M4JF).

As percepções dos alunos enfatizam a necessidade de um diálogo mais aprofundado sobre questões étnico-raciais, especialmente no que diz respeito à categorização entre brancos e pardos. Existe um reconhecimento de que a discussão é frequentemente evitada ou superficial, o que pode perpetuar mal-entendidos e estigmas. Os alunos expressam que quanto mais se debate a temática étnico-racial, mais clara se torna a compreensão das identidades, facilitando também o trabalho das bancas de heteroidentificação.

A ideia de que o racismo e a desigualdade étnico-racial são questões complexas que exigem um exame cuidadoso é comum nas respostas. A necessidade de entender as sutilezas da aparência física, como ressaltado por O3JF, sugere que a inclusão de debates sobre a racialidade no cotidiano acadêmico é essencial para a formação de um ambiente mais inclusivo e consciente:

Eu acredito que sim, que existe, que tem que ter mais debates com esta temática, que deve ser mais incorporado sim, na minha sala mesmo temos muitas conversas assim, até hoje tem pessoas que a gente pega, olha e fala assim, será que essa pessoa é parda? Será que essa pessoa é branca? Então, acredito que quanto mais for discutido sobre isso, mais claro vai ficando e mais efetiva e correta nesta diferenciação vai ficando também a banca. Então, acredito que sim, que teria que ser mais incorporado nos debates sobre as questões raciais a temática dos brancos e pardos (O3JF).

Hasenbalg (1979) e Bento (2002) destacam que a etnia/raça é uma construção social que perpetua desigualdades materiais e simbólicas na sociedade brasileira. Essa perspectiva é reforçada por Jesus (2021), que argumenta que etnia/raça e racismo servem como ferramentas de organização social, influenciando as percepções individuais e a classificação hierárquica entre os grupos. Bento (2022) menciona que o conceito de “Branquitude” no Brasil transcende características fenotípicas, funcionando como um ideal idealizado, o que está intrinsecamente ligado ao imaginário social.

No eixo 3 da pesquisa, os alunos foram questionados com relação à judicialização da heteroidentificação no ensino superior e se ela pode impactar negativamente a eficácia das bancas de heteroidentificação. A falta de transparência é vista como uma falha crítica das bancas de heteroidentificação, contribuindo para a judicialização dos processos. A percepção de que as regras e critérios não são claros pode levar a questionamentos legais e desconfiança no sistema.

A crença de que a judicialização pode enfraquecer o papel da banca sugere um desejo por um processo que seja justo e bem fundamentado, sem a necessidade de intervenções legais. A ideia de que a judicialização pode ser uma via para fraudes e a injustiça dentro do sistema de cotas é uma preocupação comum entre os participantes, evidenciando uma necessidade de garantir que as bancas sejam respeitadas e suas decisões validadas. Com relação a isso, os alunos relataram:

Eu acho que se a análise for correta não impacta. Mas se as duas instâncias que estão avaliando errarem de fato, acho que não é algo ruim judicializar (D1GV).

Eu acredito que sim, porque as pessoas que compõem a banca de heteroidentificação, a gente acredita que elas realmente estudam sobre o racismo, sobre as políticas de ações afirmativas, são aquelas que podem identificar realmente o fenótipo. Se eu não me engano, o que se identifica é o fenótipo, não é se a pessoa tem algum antepassado negro. Creio que quando a pessoa é reprovada em uma banca que é legítima e ela entra com um processo e ela vai para um juiz, o juiz não vai ter aquela formação e aquela especialização mesmo nessas pautas e ele pode julgar pela árvore genealógica, por ter um avô negro, considerando o candidato também como negro. Retirando a vaga das pessoas que realmente são pretas e pardas. Então acredito que prejudica sim, até pode causar uma pressão sobre as pessoas que estão na banca, elas podem até ficar com receio de fazer da forma que deve ser feita, por existir isso, né? Que a pessoa pode sair de lá e entrar com um processo. Então, acredito que prejudica, sim (M3JF).

Além disso, os entrevistados que discutem a relação entre a judicialização e a condição socioeconômica dos candidatos destacam uma preocupação mais ampla com a acessibilidade e a equidade no acesso à educação superior, enfatizando que as políticas de ação afirmativa devem ser acompanhadas de um compromisso com a justiça social. Rios (2018) discute como a falta de transparência em processos de heteroidentificação pode levar à judicialização, sugerindo a necessidade de maior

clareza e comunicação para fortalecer a legitimidade desses processos. Almeida (2023) discute como a judicialização pode prejudicar a eficácia das políticas de inclusão, destacando que a confiança no sistema de avaliação é fundamental para seu funcionamento adequado. A ideia de que a banca deve ser composta por especialistas que compreendam as complexidades da identidade étnico-racial é apoiada por Santos (2022), que argumenta que a capacitação dos avaliadores é crucial para evitar que o sistema seja manipulado.

Gomes (2005) também oferece uma perspectiva sobre as consequências das fraudes nas políticas de ação afirmativa, destacando a necessidade de uma abordagem rigorosa que impeça a deslegitimação do processo. A discussão de Venturini e Feres Junior (2020) sobre interseccionalidade e racismo estrutural é relevante aqui, pois ela argumenta que as políticas de inclusão devem levar em conta as múltiplas identidades dos indivíduos, reconhecendo que a judicialização pode ser uma forma de contestar a estrutura estabelecida.

Os conceitos discutidos, como discriminação étnico-racial e os desafios da judicialização da identidade, ajudam a compreender a necessidade de uma avaliação que respeite a complexidade da identidade étnico-racial (Campos, 2022). A análise crítica sobre como as políticas de ação afirmativa são implementadas é essencial para garantir que atendam às necessidades dos grupos que buscam inclusão e reconhecimento.

A pesquisa foi finalizada com uma pergunta aberta, que convidou os alunos a sugerirem melhorias para o processo de heteroidentificação na UFJF, visando torná-lo ainda mais efetivo e eficiente. A pergunta central foi: "O que você sugere para que o processo de heteroidentificação na UFJF seja lapidado e aconteça de maneira ainda mais efetiva e eficiente, contribuindo efetivamente para a política de ações afirmativas na nossa Universidade?" Essa questão buscou coletar percepções e propostas dos participantes sobre possíveis ajustes no procedimento, com foco em aumentar a transparência, equidade e impacto positivo das bancas de heteroidentificação, reforçando seu papel na promoção das políticas de ações afirmativas e no fortalecimento da inclusão racial no ambiente acadêmico.

As respostas dos entrevistados sobre o processo de heteroidentificação revelam uma série de sugestões e preocupações em relação à composição da banca, ao formato do processo e à transparência das informações. A maioria dos

participantes, cerca de 83%, como D1GV, D3GV e M4JF, enfatizou a importância de ter uma banca composta predominantemente por membros negros (pretos e pardos) para promover um ambiente mais acolhedor e representativo:

Olha, eu acho que as pessoas que estão avaliando poderiam ser negras (pretos e pardos), todos os membros. E, já que tem 2 instâncias, isso deveria ser informado previamente para o candidato se prepare (D1GV).

Sugiro que a banca seja presencialmente, nossa, presencialmente ia ser outro impacto, sabe? O tempo de duração da banca para mim poderia ser um pouco maior. Creio que a presença de negros na banca, principalmente mulheres seria de extrema relevância para o acolhimento, em especial das candidatas (D3GV).

A primeira coisa que eu penso é em ser presencial. Acho que é a primeira coisa que vai mais na minha cabeça é isso, porque aí realmente dá para distinguir melhor as características da pessoa e ver qual grupo ela pertence. Então, outra coisa que eu acho importante é olhar as origens da pessoa também, isso pode contribuir, mas consideraria só pai, mãe e os irmãos, no máximo. Penso que a composição da banca poderia ser mais diversa também, com pessoas pretas, pardas, indígenas, quilombolas, pois assim o candidato vai se identificar e se sentir acolhido e representado. E essa questão de mulher ou homem também é relevante, no meu caso mesmo, me senti mais confortável tendo mulheres na minha banca, então sugiro que a candidate for mulher, que a banca tenha mais mulheres em sua composição e se o participante for homem, que tenham membros homens na banca, entende? Preferencialmente que em todas as bancas tenham integrantes dos 2 gêneros, isso também contribui para identificação e acolhimento do candidato (M4JF).

A presença de mulheres na banca também foi destacada por 83% dos entrevistados como crucial para o conforto das candidatas, como mencionado por D2GV e M4JF:

Acho importante ter um canal de denúncias sobre possíveis tentativas de fraudes nas bancas Vou começar com relação à denúncia. Além disso, quando a candidate for mulher, é importante terá o menos 1 mulher na banca, assim nos sentimos mais acolhidas e confortadas. Também não vejo mais motivo para continuar sendo online, né? Creio que de forma presencial não tem como fraudar, a pessoa vai te ver ali, logo, será perceptível se estiver utilizando maquiagem, por exemplo (D2GV).

A primeira coisa que eu penso é em ser presencial. Acho que é a primeira coisa que vai mais na minha cabeça é isso, porque aí realmente dá para distinguir melhor as características da pessoa e

ver qual grupo ela pertence. Então, outra coisa que eu acho importante é olhar as origens da pessoa também, isso pode contribuir, mas consideraria só pai, mãe e os irmãos, no máximo. Penso que a composição da banca poderia ser mais diversa também, com pessoas pretas, pardas, indígenas, quilombolas, pois assim o candidato vai se identificar e se sentir acolhido e representado. E essa questão de mulher ou homem também é relevante, no meu caso mesmo, me senti mais confortável tendo mulheres na minha banca, então sugiro que a candidate for mulher, que a banca tenha mais mulheres em sua composição e se o participante for homem, que tenham membros homens na banca, entende? Preferencialmente que em todas as bancas tenham integrantes dos 2 gêneros, isso também contribui para identificação e acolhimento do candidato (M4JF).

D2GV e M3JF e mais 83% dos entrevistados sugeriram que a banca fosse realizada presencialmente, acreditando que isso minimizaria as oportunidades de fraudes e proporcionaria um impacto mais significativo na avaliação. M2JF e mais 41% dos entrevistados expressou a ideia de que a judicialização poderia ser evitada se o processo fosse mais claro e o tempo de duração da banca fosse ampliado (33% dos entrevistados), permitindo um ambiente mais relaxado e confortável para os candidatos. M2JF relatou:

Apesar da minha banca ter sido online e isso ter me favorecido pois eu não sou natural de Juiz de Fora eu acho que o procedimento deveria ser presencial, talvez daria mais veracidade, mais eficiência. A duração também poderia ser maior, eu mesmo fiquei muito pouco tempo, eu não via as pessoas, e isso me deixou desconfortável. Tenho uma sugestão que pode parecer estranha, mas me passou pela cabeça, acho que talvez, após o resultado das bancas, deveria ter um encontro juntando estas pessoas para uma conversa e esclarecimentos sobre cotas, sobre negritude, sobre se reconhecer preto e pardo, para os cotistas apresentarem suas necessidades e entenderem mais sobre ações afirmativas, eu mesmo tinha dúvidas se iriam me “ler” como pardo. Acho que um encontro nos daria a sensação de pertencimento (M2JF).

M5JF e mais 33% dos entrevistados sugeriu que um informativo prévio detalhando do que seria exigido dos candidatos poderia ajudar a reduzir a ansiedade, enquanto O1JF (8% dos entrevistados) propôs a unificação dos resultados das bancas, evitando reavaliações desnecessárias. A proposta de um sistema unificado de registro, que reconheça a condição de cotista de um aluno, reflete uma preocupação com a eficiência e a justiça do processo. O2JF (8% dos entrevistados) propôs que a divulgação do resultado fosse pelo CPF com alguns

números tarjados e não pelo nome completo do candidato, pois foi relatado que sofreu constrangimentos por ser cotista. Para além do funcionamento das bancas em si, constatamos 2 sugestões interessantes (8% de entrevistados opinaram em cada uma): Reunião com os alunos aprovados em cada semestre para debater assuntos como Identidade étnico-racial, negritude, cotas, políticas de ações afirmativas e afins (M2JF), além de oficialização e ampla divulgação de um canal de denúncias sobre fraudes nas cotas (D2GV).

A pesquisa sobre a pergunta final dos candidatos revelou dados importantes que podem ser categorizados em diversas sugestões. A primeira diz respeito à diversidade étnico-racial e de gênero na composição das bancas, com 83% de apoio dos grupos D1GV, D2GV, D3GV, M1JF, M3JF, M4JF, M5JF, O1JF, O3JF e P1JF. Além disso, 41% dos participantes dos grupos D1GV, M5JF, O1JF, O3JF e P1JF destacaram a necessidade de mais informações prévias sobre o procedimento em si e sobre as instâncias superiores. Outro ponto de destaque, com 83% de apoio dos grupos D2GV, D3GV, M1JF, M2JF, M3JF, M4JF, O1JF, O2JF, O3JF e P1JF, foi o desejo de que o procedimento volte a ser presencial. Sobre a duração do procedimento, 33% dos candidatos dos grupos D3GV, M2JF, M5JF e O3JF manifestaram a necessidade de estendê-la.

Alguns relatos dos alunos, ao responderem à pergunta final:

Bom, se é uma banca voltada para a heteroidentificação, ou seja, para avaliar pessoas pardas e pretas, nada mais justo que a banca ser 100% composta por pessoas pardas e pretas. Sugiro também unificar os resultados das bancas, ou seja, como no meu caso, eu fiz Ensino Médio num Instituto Federal e passei por banca lá, logo, eu não deveria passar por outro processo, as Instituições deveriam se comunicar e ter um registro de quem já foi avaliado e manter o resultado, entende? Não faz sentido você reavaliar um aluno que já foi avaliado, pois a condição de negritude ele não deixa de existir. Seria um sistema unificado, de forma de quando viesse a matrícula do aluno, ela já viesse falando, olha, esse aluno é cotista e ele já participou de uma banca de heteroidentificação. Uma outra sugestão seria ter um informativo específico para os cotistas raciais, seria importante a coordenação de registro dar mais atenção para as pessoas que são cotistas, até porque o nosso processo sempre demora mais, a matrícula do cotista sempre demora mais para sair do que um aluno que já entra direto. Voltando no Sistema unificado, sei que na própria UFJF há alunos que fizeram banca mais de uma vez quando foram trocar de cursos, então sugiro que isso seja unificado e não aconteça mais, como eu disse anteriormente, a

negritude não é uma condição modificável, então não há motivos para gastar tempo e recursos públicos reavaliando alunos e ainda correndo o risco de por algum motivo ele ser reprovado. Por fim, sugiro bancas presenciais, isso evitaria tentativas de fraudes (O1JF).

Então, minhas sugestões são as seguintes: ser de forma presencial; durar mais tempo o procedimento em si com intervalo maior entre um candidato e outro; a banca ser composta por mais negros (pretos e pardos) e de gêneros diversos; criação de um vídeo institucional com orientações sobre o funcionamento da banca. Acho que é só... (O3JF).

Eu acredito que talvez se voltasse presencialmente seria melhor. Acredito que também se tivesse mais transparência, com algum material explicando quais são as etapas, é primordial ter diversidade de gênero e etnia entre os membros da banca (P1JF).

As bancas de heteroidentificação são vistas como uma ferramenta importante para promover a inclusão social e a equidade racial, mas sua eficácia depende de sua implementação justa e transparente. A necessidade de melhorias, como maior diversidade nas bancas e clareza nos critérios de avaliação, é evidente. As percepções dos alunos indicam um forte desejo por um processo de heteroidentificação mais inclusivo e transparente. A maioria dos participantes reconhece que a composição da banca é um fator fundamental para a legitimidade do processo, enfatizando que a diversidade entre os membros pode contribuir para uma melhor identificação e acolhimento dos candidatos. A ideia de que a judicialização deve ser evitada, e que a banca deve ser presencial, sugere uma necessidade de garantir que os processos de avaliação sejam não apenas justos, mas também percebidos como tais pelos candidatos.

Além disso, as preocupações expressas sobre a necessidade de um ambiente de avaliação seguro e acolhedor refletem a compreensão de que a experiência dos candidatos pode ser influenciada por fatores como a composição da banca e a transparência do processo. O desejo de ter orientações claras e um suporte emocional durante a avaliação destaca a importância de um sistema que leve em conta as experiências vividas pelos candidatos.

Essas percepções estão alinhadas com as discussões presentes na dissertação, que enfatiza a importância da diversidade na composição das bancas de heteroidentificação, conforme estabelecido na Portaria Normativa do MPOG nº 4/2018. A pesquisa também aponta para a necessidade de maior representação e

controle social no procedimento, sugerindo que a inclusão de membros com diferentes origens e experiências pode enriquecer o processo e garantir que a avaliação da autodeclaração seja realizada de maneira justa e precisa. Além disso, a discussão sobre a formação dos membros das bancas para que estejam cientes das questões étnico-raciais e de suas implicações sociais é um ponto crucial para a efetividade do processo de heteroidentificação na UFJF. Almeida (2023) discute a importância de composições diversas nas bancas de heteroidentificação, argumentando que a presença de avaliadores que compartilham experiências semelhantes com os candidatos pode melhorar a legitimidade do processo e promover um ambiente acolhedor.

Santos (2022) ressalta que a diversidade e a inclusão são essenciais não apenas para o cumprimento das políticas de ação afirmativa, mas também para garantir que todos os estudantes se sintam valorizados e representados. A ideia de que o processo deve ser presencial e transparente é apoiada por Gomes (2005), que argumenta que ambientes de avaliação devem ser desenhados para minimizar ansiedades e maximizar a eficácia da identificação racial.

Venturini e Feres Junior (2020) complementa essa discussão, ao enfatizar a importância da interseccionalidade nas políticas de inclusão, sugerindo que a avaliação deve considerar múltiplas identidades e experiências, além das características fenotípicas. A ênfase na diversidade da composição da banca e na necessidade de um processo presencial reflete uma compreensão mais profunda das dinâmicas sociais que influenciam a experiência dos candidatos.

A redução de denúncias no subsistema de subcotas étnico-raciais da UFJF pode ser resultado de uma combinação de fatores, incluindo uma maior aceitação das políticas de cotas, melhorias nos processos de seleção e verificação, aprimoramento das políticas de acompanhamento e monitoramento, educação contínua e mudanças na legislação ou regulamentação. Com o passar do tempo, as políticas de subcotas étnico-raciais têm sido mais amplamente aceitas e compreendidas pela comunidade acadêmica e pela sociedade, em geral. Isso pode levar a uma redução no número de denúncias, à medida que as pessoas passam a reconhecer a importância e a legitimidade dessas políticas.

A percepção de que a banca não apenas valida a identidade étnico-racial, mas também educa os alunos sobre a importância da representatividade é uma

temática comum nas respostas dos alunos de Medicina e Odontologia. A relação entre a experiência na banca e a formação profissional destaca a necessidade de abordar as questões étnico-raciais de forma mais integrada ao currículo dos cursos. A compreensão de que a diversidade étnico-racial melhora a qualidade da formação e da prática profissional é uma percepção crucial entre os alunos de áreas da saúde. O reconhecimento de que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que as subcotas sejam realmente efetivas, especialmente no que se refere à formação e acompanhamento das bancas.

Os referendos teóricos apresentados na dissertação sugerem que a experiência educacional deve incluir discussões sobre etnia/raça e identidade para preparar os alunos para as realidades do mercado de trabalho, especialmente nas áreas da saúde e do direito (Venturini; Feres Junior, 2020).

A efetividade das bancas de heteroidentificação está ligada ao fortalecimento das políticas de inclusão, conforme evidenciado por Almeida (2023), que discute a importância de uma avaliação rigorosa para garantir que as oportunidades educacionais sejam de fato acessíveis a todos os grupos sociais. A literatura enfatiza que a diversidade não apenas enriquece o ambiente educacional, mas também é fundamental para a formação de profissionais que possam atuar de maneira ética e sensível às questões étnico-raciais e sociais (Santos, 2022). O fortalecimento das políticas de ação afirmativa é vital para garantir que a diversidade seja uma realidade nas instituições de ensino superior.

A presente pesquisa trouxe à tona percepções importantes sobre o processo de heteroidentificação na UFJF, revelando tanto os avanços quanto os desafios enfrentados pelos alunos. As discussões abrangendo temas como discriminação étnico-racial, o debate sobre pardos e brancos, e a judicialização desse processo demonstram a complexidade da implementação de políticas de ações afirmativas. As sugestões dos alunos para aprimorar o processo indicam a necessidade de maior transparência, uma maior diversidade nas bancas e, em alguns casos, a preferência por avaliações presenciais. Conclui-se que, para que as bancas de heteroidentificação cumpram efetivamente seu papel de promover inclusão e justiça social, é necessário um aprimoramento contínuo, levando em conta as demandas e experiências dos próprios alunos, bem como o contexto étnico-racial e social do Brasil.

3.3.2 Análise dos resultados da pesquisa com os membros das bancas de heteroidentificação

O presente tópico aborda a análise dos resultados obtidos nas entrevistas realizadas com 8 membros das bancas de heteroidentificação, sendo estes os que mais atuaram no ano de 2022, buscando compreender suas percepções sobre o processo de avaliação e identificação étnico-racial. O objetivo foi examinar como esses membros experienciam a dinâmica das bancas, abordando questões como a transparência, os critérios utilizados para a análise fenotípica, e os desafios enfrentados na tomada de decisões. A partir dos dados coletados, será possível avaliar a eficácia das bancas no cumprimento de seu papel de validação das autodeclarações étnico-raciais e identificar possíveis áreas de aprimoramento no processo.

Ressalta-se que estes 8 entrevistados serão identificados neste texto por códigos, como o MN1GV, no qual a primeira letra maiúscula significa o gênero com o qual o entrevistado se identifica – neste caso, mulher; a segunda letra maiúscula, a etnia/raça na qual se autodeclara – nesta situação, negra; o número subsequente significa a ordem de entrevista dentro deste grupo (gênero e etnia/raça), neste particular, esta foi a primeira; e as duas últimas letras maiúsculas são sempre as siglas do Campus no qual o entrevistado atua profissionalmente, ou seja, neste contexto é o Campus Avançado de Governador Valadares. Logo o código: MN1GV significa: entrevistada Mulher Negra, sendo a 1ª deste grupo a ser ouvida e pertencente ao Campus Avançado de Governador Valadares.

Para fins de complementação da explicação referente a utilização de códigos para se referir aos entrevistados, exemplificamos e explicamos mais 2 casos para não deixar dúvidas, sendo HN1JF, que significa: Homem Negro, 1º entrevistado de Juiz de Fora e MB2JF, que vem a ser Mulher Branca, 2ª entrevistada de Juiz de Fora.

O primeiro momento da pesquisa foi destinado à caracterização do perfil dos respondentes, abordando questões relacionadas à sua função e responsabilidades profissionais na UFJF. Os participantes foram convidados a compartilhar suas atividades e o tempo de serviço na instituição, além de relatar sua experiência na participação das bancas de heteroidentificação. Também foi questionado o principal

motivo que os levou a integrar essas bancas e se o fariam sem remuneração. Em seguida, a pesquisa investigou como os respondentes tomaram conhecimento do Edital para composição das bancas de 2022 e se consideravam eficiente a divulgação desse processo. Por fim, foi avaliada a percepção dos participantes sobre o treinamento ou orientação recebida, verificando se sentiram preparados para realizar a heteroidentificação após esse preparo e o envolvimento deles com atividades de combate ao racismo, promoção da diversidade e/ou valorização da afrodescendência.

Analizando os resultados percebeu-se que os entrevistados da UFJF desempenham funções diversas em áreas administrativas essenciais, como gerenciamento de documentos, bibliotecas, coordenação de bolsas, gestão de pessoas, finanças e secretarias acadêmicas. Suas responsabilidades variam desde a organização de informações e recursos até a aquisição de materiais e suporte direto a alunos e professores. Essas funções são fundamentais para o funcionamento eficiente da universidade, garantindo acesso a recursos, suporte acadêmico e financeiro, além de uma gestão eficaz realizada pelos servidores. O comprometimento e a adaptabilidade dos entrevistados refletem a importância de suas atuações no cotidiano da UFJF.

As percepções dos entrevistados refletem um forte senso de responsabilidade no desempenho de suas funções, destacando a importância de suas atividades para o funcionamento da UFJF. Eles demonstram comprometimento com a eficiência e eficácia administrativa e a inclusão, seja na gestão de pessoas, suporte a alunos, ou na implementação de políticas institucionais, como as de ações afirmativas que incluem as subcotas étnico-raciais. A experiência e o longo tempo de serviço reforçam a expertise e o impacto positivo de suas atuações, evidenciando também uma adaptação contínua às mudanças e necessidades da universidade.

As respostas dos entrevistados conectam-se aos referenciais teóricos da dissertação, destacando a importância da responsabilidade e liderança na promoção de equidade e justiça social, conforme abordado por Rezende (2024). A atuação dos profissionais reflete o comprometimento com políticas de inclusão e diversidade, como as bancas de heteroidentificação, que asseguram a representatividade através das subcotas étnico-raciais (Campos, 2022). O longo tempo de serviço dos entrevistados também reforça a importância de profissionais dedicados para

implementar essas políticas, alinhando-se à visão de Amaral (2019) sobre justiça étnico-racial e social na educação.

Os membros das bancas têm diferentes tempos de serviço na UFJF, variando entre 4 e 37 anos. A maioria começou a atuar nas bancas de heteroidentificação entre 2018 e 2019 (75% dos entrevistados), quando o processo foi implementado na universidade. Alguns servidores, como HN1GV, tiveram experiência inicial em bancas fora da UFJF antes de ingressar no processo interno:

Eu sou servidor desde 2016, dezembro de 2016, ou seja, já são oito anos. E participo das bancas de heteroidentificação desde 2019, mas não comecei participando das bancas da UF, primeiramente atuei num concurso para a Universidade Federal, mas que foi promovido pelo Cefets Minas, mas logo depois disso eu iniciei nas bancas da UFJF. Entrei um pouco depois delas terem oficialmente iniciado (HN1GV).

A diversidade de tempos de atuação e experiências reflete o envolvimento contínuo e adaptativo dos servidores no processo, com destaque para o compromisso com a justiça social e a aplicação das políticas de cotas na universidade.

As percepções destacam o comprometimento dos servidores com a UFJF e o processo de heteroidentificação, mostrando que muitos estão envolvidos desde a implementação das bancas em 2019. A diversidade de experiências contribui para a eficácia e eficiência do processo, com servidores de diferentes tempos de serviço adaptando-se às novas responsabilidades. A participação nas bancas reforça a importância da equidade e da justiça social dentro da universidade, e a inclusão de novos servidores no processo demonstra a expansão e a relevância contínua dessa atividade para garantir a aplicação justa das políticas de cotas.

O engajamento dos servidores reflete no compromisso com a promoção da justiça étnico-racial e a equidade, conforme discutido por Amaral (2019), que destaca a importância dessas bancas como mecanismos para prevenir fraudes e sensibilizar a comunidade sobre a identidade racial. A diversidade nas bancas, mencionada pelos entrevistados, também é crucial para garantir a equidade no processo de heteroidentificação, como aponta Campos (2022). A presença de diferentes perspectivas dentro dessas comissões contribui para decisões mais representativas e justas, evitando que o processo seja enviesado. Além disso, as

bancas têm um papel central na promoção da democratização da educação, ao assegurar que as vagas reservadas por meio das políticas de cotas sejam destinadas aos indivíduos que realmente enfrentam discriminação étnico-racial, como reforçado por Rezende (2024).

Esse envolvimento dos servidores nas bancas também reflete o fortalecimento da aplicação efetiva das políticas afirmativas, que são essenciais para combater as desigualdades étnico-raciais e sociais nas universidades públicas, conforme discutido por Silva Junior (2003). A atuação nas bancas de heteroidentificação não só garante a transparência do processo seletivo, mas também promove uma maior inclusão e justiça no acesso à educação superior.

As respostas dos entrevistados revelam um forte compromisso com as bancas de heteroidentificação, destacando motivações ligadas à justiça social, equidade étnico-racial e identificação pessoal com a causa das políticas de ação afirmativa (cerca de 63% dos entrevistados). Muitos participantes veem sua atuação como uma forma de garantir que as cotas sejam aplicadas corretamente, beneficiando os verdadeiros destinatários (cerca de 63% dos entrevistados). Além disso, vários entrevistados expressam uma conexão emocional com o tema, especialmente em relação às injustiças históricas contra a população negra (cerca de 63% dos entrevistados). Segue alguns relatos dos entrevistados:

Primeiro por uma questão de identificação mesmo. Eu como uma pessoa preta, acho importante estar participando desses movimentos nos quais o meu grupo, o qual eu pertenço, são os verdadeiros interessados, até a fim mesmo de reafirmar a política de ação afirmativa e manter uma certa vigilância sobre o que está acontecendo, se as vagas estão sendo realmente ocupadas pelos seus destinatários. Quanto ao pagamento, se não tivesse eu continuaria a atuar com certeza. Eu não vou ser hipócrita e falar que é ruim ser remunerado. Mas se não fosse, também eu faria por uma questão, como eu falei anteriormente de identificação mesmo com essas questões, sabe? Porque até no início, quando eu entrei para atuar nas bancas, lá em 2019, elas não eram remuneradas. Então, é uma questão de identificação mesmo com a temática (MN1GV).

Acho que participando das bancas tenho a oportunidade de colaborar para que haja uma certa justiça social e étnico-racial, permitindo que alunos que precisam realmente entrar através de cota tenham acesso a esse procedimento e garantam a sua vaga na educação superior. Penso ser uma forma de equiparar e compensar o que já aconteceu há muito tempo, quando ainda não tínhamos a banca de

heteroidentificação na UFJF. É gratificante poder trabalhar para que essas pessoas tenham oportunidade de se qualificar, de graduar, já que, por diversas questões e mazelas do nosso país tende a ser extremamente mais dificuldade para os negros. Mas também é uma responsabilidade muito grande avaliar, perceber o conjunto das características fenotípicas do candidato e não levar nada para o lado pessoal, agindo com justiça e coerência. Quanto a remuneração, atuaria sim nas bancas caso estas não fossem remuneradas, inclusive, eu já até esqueci de fazer a prestação de contas documental para receber e deixei para lá, foi estar tranquilo (MN1JF).

Embora a remuneração seja mencionada como um benefício, ela não é o principal fator de motivação, já que TODOS os entrevistados (100%) demonstram disposição para continuar atuando mesmo sem pagamento, sendo que destes, cerca de 38% destes sugeriram que, em caso de não haver mais remuneração, a atividade de avaliar a autodeclaração dos cotistas deveria passar a fazer parte do escopo de tarefas deles e que fosse desenvolvida dentro do horário de expediente, refletindo um compromisso ético, social e moral com a causa. O referencial teórico também discute esse aspecto, evidenciando que a participação nas bancas vai além da remuneração, sendo vista como uma contribuição significativa para a democratização do acesso à educação superior e a promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Suas participações são motivadas por um senso de responsabilidade social e identificação pessoal com a causa étnico-racial, o que reflete a preocupação em combater as desigualdades e assegurar que os verdadeiros beneficiários das cotas tenham acesso às vagas. A relevância dessas bancas é destacada como um mecanismo essencial para garantir a equidade étnico-racial nas universidades brasileiras, promovendo justiça social e reparando desigualdades históricas. Conforme é possível verificar nas falas dos entrevistados:

Primeiro por acreditar nas políticas de ações afirmativas, por ser um devoto dessas políticas públicas de inclusão social, até pela minha primeira formação acadêmica que é em História, o que me levou a ter contato com essas questões, com essas manifestações, é um assunto de extrema relevância e que muito me interessa; e também para ajudar nesse processo de tornar justo a inclusão e o processo de fazer valer efetivamente a política afirmativa para que pessoas negras entrem na universidade pública. Quando eu entrei, elas não eram remuneradas, tendo atuado por uns seis meses ou um ano sem remuneração. Só depois que começou a ser remunerado e, como eu

já atuava, só continuei. Mas eu atuaria sim, caso não fosse remunerado, dentro da minha disponibilidade sim (HN1GV).

A primeira motivação é o compromisso social, a segunda é a ideologia política e as questões de acessibilidade do povo negro, dos pretos terem condições de estar inseridos na universidade. Quanto a questão da remuneração, quando iniciei em 2018 não havia remuneração e nem folga, nada. Todos trabalhavam por ideologia mesmo, era fora do horário de expediente e tinha dias que íamos das 14 às 22 horas, praticamente direto nas bancas oriundas de denúncias e, volto a repetir, sem folga ou remuneração. Logo atuaria com prazer, mesmo que não fosse remunerado (HN1JF).

O principal motivo que me levou a compor as bancas foi a insatisfação com algumas fraudes de cotas que eu já tinha presenciado, tanto na graduação, quanto em alguns concursos, especificamente em outras instituições. Na verdade, inicialmente eu nem sabia que tinha remuneração envolvida, mas participaria se não tivesse, pois percebo que a gente devolve para a sociedade uma coisa muito importante, que é fazer a política pública chegar aonde, de fato, ela tem que chegar (HN2JF).

Segundo os entrevistados, a comunicação interna da UFJF para divulgação dos editais das bancas de heteroidentificação é considerada ineficaz (75% dos entrevistados foram taxativos e 25% ficaram em dúvida sobre a eficácia), sendo muitas vezes restrita a grupos informais, como o WhatsApp (50% dos entrevistados) e conversas com colegas (25%):

Eu sempre olho a página oficial da universidade quando chego para trabalhar, e vou dizer, por mais que tenha evoluído a questão da comunicação na UFJF, ainda fica muito aquém. Foi numa destas olhadas que fiquei sabendo do edital (MB1JF).

Eu já fazia parte das bancas, né? Então, como participante eu recebi um e-mail do setor responsável. Mas num contexto geral, acredito que não tenha sido eficiente pois aumentou pouco o quantitativo de integrantes nomeados para atuar nas bancas (MB2JF).

Como eu já participava das bancas, fiquei sabendo através da Coordenação das bancas e dos outros integrantes que atuam na banca também. Não creio que tenha sido muito eficiente a divulgação não, como disse, eu soube pois já atuava com isso, mas para o público potencial em geral não foi boa não (MB1GV).

Em relação aos cursos de capacitação, alguns reconhecem sua importância, especialmente para quem tem pouco contato com questões étnico-raciais, mas

muitos apontam que a experiência prática adquirida ao longo do tempo é mais relevante (38% dos entrevistados), mas 50% consideraram os treinamentos superficiais não sendo capaz de fazê-los se sentir efetivamente capacitados para atuar. Houve também uma evolução na exigência de qualificação dos participantes, com maior rigor e um aumento no número de membros nas bancas. Com relação a qualificação, os entrevistados relataram:

Como estou desde 2019 nas bancas eu sempre fui participando dos editais e cursos que ocorriam, mas especificamente em 2022 não sei dizer se foi eficaz, posso só afirmar que aumentaram o número de integrantes habilitados a atuar. Quanto a me sentir preparada não tem relação necessariamente com os cursos/capacitações, mas também pela minha diária, como mulher Negra que sou. Os cursos são muito relevantes, principalmente para os colegas que não têm esse contato direto fora da UFJF com essas questões de raciais. Mesmo porque lá em 2019, quem se interessou em atuar, bastava ter algum curso, alguma preparação, algum conhecimento sobre questão de heteroidentificação, questões raciais e aí eu já tinha e me candidatei (MN1GV).

Considero a capacitação boa, mas ela não alterou a minha atuação em si, pois o foco era mesmo em demonstrar a responsabilidade que é desenvolver esta atividade de deferir ou indeferir as autodeclarações dos candidatos (MB2JF).

No meu caso, o curso ajudou demais, porque em 2019 eu pouco sabia sobre heteroidentificação e análise fenotípica e os treinamentos, assim como a prática foram lapidando o meu olhar para as questões étnico-raciais. Hoje me sinto muito mais segura e apta a ajudar (MB1GV).

Tivemos o curso de 2022 e no de 2023 deu uma refinada nos parâmetros a serem considerados como a de precisar de dois fatores fenotípicos minimamente, o que nos dá mais segurança na hora de dizer sim ou não, porque, às vezes, a questão do pardo fica muito nebulosa para a banca (HN2JF).

As percepções dos entrevistados destacam a inadequação da comunicação interna da UFJF para divulgar os editais, limitando o alcance da convocação. Eles reconhecem a importância dos cursos de capacitação, mas consideram a experiência prática essencial para aprimorar as avaliações nas bancas de heteroidentificação e afirmam que as capacitações recebidas foram rasas e superficiais. A participação nas bancas aumentou ao longo dos anos, com exigências maiores, o que contribuiu para uma melhor qualificação e

homogeneidade nas decisões. No entanto, muitos acreditam que os treinamentos precisam ser mais práticos e aprofundados para garantir avaliações justas e consistentes.

As respostas dos entrevistados revelam desafios na comunicação e capacitação para as bancas de heteroidentificação da UFJF, com muitos apontando a divulgação dos editais como inadequada (75% dos entrevistados foram taxativos e 25% ficaram em dúvida sobre a eficácia), o que restringe o número de participantes qualificados. Isso está alinhado com o referencial de Rezende (2024), que enfatiza a necessidade de ampla divulgação e capacitação para a eficácia do processo. Além disso, os entrevistados destacam que, embora os treinamentos sejam importantes, a experiência prática é essencial para lidar com as nuances do processo de heteroidentificação, o que reflete a perspectiva de Freitas (2019) sobre a importância da prática contínua. A necessidade de treinamentos mais aprofundados e de critérios objetivos, mencionada por vários entrevistados, encontra respaldo em Campos (2022), que defende a adoção de parâmetros fenotípicos claros para diminuir a subjetividade. Por fim, muitos entrevistados ligam sua participação nas bancas à promoção da justiça social, o que está em consonância com Amaral (2019), que vê as bancas como ferramentas para corrigir desigualdades étnico-raciais históricas.

A maioria dos entrevistados já teve ou tem algum envolvimento com questões étnico-raciais (cerca de 63% dos entrevistados), tanto dentro (cerca de 13%) quanto fora (50%) da UFJF, embora muitos tenham reduzido sua participação devido a compromissos acadêmicos e profissionais, como mestrado e doutorado. Alguns, como HN1GV e HN2JF, integram discussões étnico-raciais em suas atividades acadêmicas e comunitárias:

Então, na UFJF, hoje, não. Mas na instituição que eu dou aula, na Univale, eu sou professor de Legislação, Ética e Cidadania, e dentro da emenda do curso tem uma área que estuda sobre gênero e questões sociais. Então, eu sempre oportunizo lá na instituição debates a respeito, inclusive o Projeto de Extensão do ano passado, foi voltado para Mulheres Negras Empreendedoras. Convidamos um grupo, um movimento negro aqui de GV, chamado Coletivo Abayomi/GV. Então, estamos sempre em contato, eu não tenho envolvimento em si, porque não sou membro, mas a gente sempre articula com eles ações que envolvam a participação deles

nos eventos acadêmicos da Univale e tem sido engrandecedor (HN1GV).

De maneira institucional não, mas eu ainda apoio o coletivo negro da universidade que eu frequentei, a UEMG – Universidade do Estado de Minas Gerais, eu tento proporcionar algumas ações, como a questão de aulas para jovens, além de ir à minha localidade de origem na Baixada Fluminense, São João de Meriti, onde meus pais residem e ministrar aulas de arte sociais e outras temáticas (HN2JF).

Outros, como MB1JF, se engajam indiretamente por meio do consumo de conteúdo sobre o tema em redes sociais. No entanto, há aqueles que limitam sua participação a atividades institucionais (cerca de 38%), como as bancas de heteroidentificação.

As percepções indicam que a participação ativa dos entrevistados em movimentos ou atividades relacionadas a questões étnico-raciais foi reduzida por compromissos acadêmicos e profissionais. No entanto, muitos continuam a apoiar essas causas de forma indireta, como por meio de redes sociais ou integração com suas atividades acadêmicas e comunitárias.

Alguns, como HN1JF, ligam sua militância à política, enquanto outros, como HN1GV e HN2JF, promovem discussões sobre etnia/raça em suas práticas profissionais. Apesar da diminuição do ativismo direto, há um compromisso contínuo com a promoção da equidade étnico-racial. Destaque para 25% dos entrevistados que atuam direta e indiretamente no MNU-JF (Movimento Negro Unificado de Juiz de Fora).

Quanto à diminuição da participação ativa em atividades que envolvam questões étnico-raciais devido a compromissos acadêmicos e profissionais, isso reflete a dificuldade de conciliar militância com a vida cotidiana, como aponta Freitas (2019). No entanto, alguns, como HN1JF e HN2JF, continuam engajados em ações comunitárias e no Movimento Negro Unificado (MNU), o que se alinha com a visão de Braga (2020) sobre a militância negra como instrumento de justiça social. MB1JF consome conteúdo sobre questões étnico-raciais por meio de redes sociais, uma tendência discutida por Freitas (2019), que observa a migração da militância para plataformas digitais. Além disso, HN1GV e HN2JF integram discussões sobre etnia/raça em suas práticas acadêmicas, o que reflete a perspectiva de Rezende (2024) sobre a importância da academia como espaço de debate e inclusão social.

O segundo momento da entrevista foi dedicado às percepções pessoais dos membros das bancas de heteroidentificação, trazendo à tona questões fundamentais sobre a composição e funcionamento das bancas na UFJF. Em 2022, observou-se que, embora 35 servidores tenham sido nomeados, apenas 29 participaram efetivamente, com a maioria dos membros composta por mulheres brancas (61%) e uma representação de homens de apenas 25%, dos quais 78% eram negros. Os participantes foram questionados sobre as razões para a quantidade limitada de pessoas qualificadas para heteroidentificação e o porquê da baixa participação de homens e negros. Também foi abordado o formato online das bancas, indagando se esse modelo é adequado para todos os candidatos, especialmente os que enfrentam dificuldades de acesso a recursos tecnológicos, e qual a preferência entre bancas online ou presenciais. Outro ponto importante foi se as bancas de heteroidentificação têm efetivamente contribuído para que as vagas destinadas a negros (pretos e pardos) sejam ocupadas pelos candidatos certos. Desde a implementação da heteroidentificação na UFJF, em 2019, os membros também foram convidados a compartilhar se perceberam mudanças no número de alunos negros nos cursos de graduação. Além disso, o questionamento sobre a atual composição das bancas, que conta com três membros e exige apenas o voto favorável de um para a aprovação do candidato, foi discutido, questionando se essa é uma forma justa de decisão final ou se seria mais adequado exigir o consenso da maioria ou unanimidade dos membros.

A análise das respostas revela a sub-representação de negros nas bancas de heteroidentificação da UFJF, que é atribuída à falta de divulgação adequada dos editais (63%), insegurança dos candidatos negros (cerca de 13%) e predominância de servidores brancos e mulheres brancas na universidade. Muitos negros relataram se sentir despreparados, mesmo após os treinamentos, e demonstraram medo de judicialização. Os entrevistados também apontaram que a participação de negros nas bancas é essencial, pois traz uma percepção diferenciada sobre a negritude, o que torna as avaliações mais criteriosas e justas. Além disso, a remuneração parece ser um fator que atrai muitos servidores brancos para participar das bancas, enquanto negros enfrentam barreiras sociais e culturais que limitam sua participação:

Eu acho que é a questão dos homens negros dentro da banca possa estar relacionado com o quantitativo de servidores negros na universidade, que percebemos ser ínfimo. E tem também a divulgação dos editais que tem sido deficitária e não efetiva, ocasionando o número pequeno de negros nas bancas. Seria interessante fazer um melhor gerenciamento da divulgação do edital, buscando um engajamento de negros no interesse em participar. Creio que haja relação também com as atividades que estes exercem fora do seu expediente normal na UFJF. Mas, por vários fatores religiosos, sociais e culturais, as pessoas se negam ou acham que não é importante a participação da banca. É possível que muitos brancos e brancas se inscrevam por ser uma atividade remunerada, na qual, algumas destas pessoas participam pelo dinheiro em si e não por questões ideológicas ou contribuição social. No passado, especificamente em 2018 alunos da pós-graduação participavam das bancas e eles não eram remunerados, era mesmo por questões ideológicas. Sei também que no Rio Grande do Norte eles atuam com membros provenientes do MNU que atuam de forma remunerada. Enfim, acho que falta conscientização sobre a importância das bancas, sobre a relevância social desta atividade que efetiva a inserção de pretos e pardos no ambiente acadêmico (HN1JF).

Sobre o número pequeno de integrantes, pode ser por duas razões: primeiro acredito que a divulgação não tenha alcançado efetivamente as pessoas, segundo, talvez exista uma falta de interesse mesmo nesse processo, nesta temática, enfim. Quanto ao quantitativo maior de brancos e mulheres, acredito que isso reflita a constituição efetiva dos servidores da universidade, ou seja, majoritariamente mulheres e brancas, logo parece que é esta percepção reflete, inclusive, nas pessoas que compõem as bancas. Entre os poucos homens eles serem majoritariamente negros isso é pertinente, por uma questão de identificação mesmo (MB2JF).

Bom, vejo que isso reflete ainda, historicamente, na realidade que ainda existe na universidade de uma maioria branca, isso em todos os setores, professores, alunos, servidores, a maioria é branca. E isso reflete em quem majoritariamente ocupa um cargo público, ou seja, maioria branca. Logo, ser negro (preto ou pardo) deveria ser um critério para compor as bancas, pessoas negras precisam ser convocadas, precisam ser mais bem informadas sobre estas bancas, pensa o aluno deve se sentir muito mais acolhido ao entrar na sala de avaliação e se ver representado, ser avaliado por um igual. É primordial ter mais pretos nas bancas, eles têm uma percepção diferenciada, têm local de fala sobre a negritude, creio que falta a eles conhecimento, é preciso uma maior divulgação, chamar mesmo estas pessoas para trabalhar, falta uma sensibilização maior (MB1JF).

Cerca de 88% dos entrevistados acreditam que a banca é composta majoritariamente por integrantes brancos pois isso reflete a composição dos

servidores da UFJF. As respostas revelam a sub-representação de negros nas bancas de heteroidentificação, muitas vezes devido à falta de divulgação adequada e ao medo de judicialização, refletindo a desigualdade estrutural nas instituições, como discutido por Santana e Aquino (2009). A predominância de servidores brancos, especialmente mulheres, reflete o acesso desigual a cargos públicos, conforme apontado por Peixoto (2004), que ressalta a necessidade de políticas públicas para lidar com essas disparidades. A presença de negros nas bancas é vista como essencial para uma avaliação mais justa, trazendo uma percepção diferenciada sobre a negritude, em consonância com a visão de Hall (2005), que defende a diversidade e complexidade na compreensão da identidade negra. Além disso, a questão da remuneração foi citada como um fator que atrai servidores brancos, enquanto muitos negros enfrentam barreiras sociais e culturais para participar, uma realidade discutida por Schucman (2014) em suas análises sobre desigualdades no mercado de trabalho e a discriminação étnico-racial que penaliza negros em diversas esferas, incluindo a acadêmica.

Com relação às bancas terem sido realizadas online, a análise das respostas dos entrevistados revela opiniões divididas sobre a preferência entre bancas presenciais e online. Muitos (exatamente 50%), como MN1GV, MN1JF e MB1JF, preferem o formato presencial, argumentando que ele permite uma melhor visualização das características fenotípicas, o que garante uma avaliação mais precisa e reduz erros:

A minha preferência pessoal seria de ela ser presencial. Acho que dá mais validade ao processo. Não no sentido de que não seja ser seguro fazer online, não é isso. Estou falando porque para o aluno acessar ali online muitas vezes tem problemas técnicos igual a gente estava conversando aqui, a internet caiu. Então isso pode prejudicar o aluno, por exemplo, para ele efetivar um direito que é dele, porque ele pode perder prazo, pode acontecer por mais que a Comissão de Heteroidentificação da UFJF seja muito atenta a isso e sempre permite várias remarcações quando é necessário, mas a minha preferência seria presencial, porque até mesmo pra gente que tá na banca, eu acho que é mais seguro ver o aluno de perto, assim a gente consegue ver mais características deles e eles também teriam uma oportunidade maior de tirar qualquer dúvida que tivessem ali, já que o tempo do online é extremamente curto e cronometrado. Acho que presencialmente o candidato ficaria mais à vontade (MN1GV).

Prefiro presencial. Para o aluno, por uma questão de distância, talvez online seria melhor, mas penso que, a partir do momento que a pessoa se candidata a cota, ela tem ciência de que vai ter a heteroidentificação e que ela terá que comparecer. Agora, para o trabalho em si, eu prefiro presencial, é mais fácil de analisar, não precisa ficar preocupado com a luz como no online, é possível ter uma visualização melhor, eu prefiro presencial. No presencial a possibilidade de equívoco no parecer das bancas é muito menor e, como já disse, é uma grande responsabilidade da banca, não pode aquele sentimento de pena, é primordial realmente analisar se o candidato atende os requisitos (MN1JF).

Com certeza a banca presencial é melhor. Tive a oportunidade de trabalhar das duas formas. Quando comecei, era presencial. Só depois com a Pandemia que virou uma coisa online e assim ficou online até hoje. Acredito que tinha que ter as duas opções, pois para determinados candidatos, o online é melhor sim. Ele está em casa, mora longe, tem bom acesso à internet. Já para outros percebesse que o acesso à internet é extremamente precário, eles têm dificuldade com a tecnologia, então para este grupo seria presencial. Mas ressalto que particularmente prefiro presencial, tem aquele olho no olho, além de não deixar dúvidas pois vemos com mais clareza as características fenotípicas do candidato. Pela internet você fica muito à mercê da iluminação, a gente fica muito vulnerável. Então me traria mais segurança se voltasse a ser presencial (MB1JF).

Além disso, há preocupações com fraudes e problemas técnicos no formato remoto, como falhas de internet, que podem prejudicar a avaliação. Por outro lado, entrevistados como MB2JF e HN1GV favorecem o formato online (exatamente 50%), destacando sua praticidade, flexibilidade e segurança jurídica, especialmente por permitir a gravação das sessões e a participação de candidatos de diferentes localidades:

Para os alunos, vejo a vantagem de ser online quando percebo que eles podem acessar de qualquer lugar, pois muitas vezes estão no horário de trabalho e conseguem ter uns dez minutinhos ali para participar, logo facilita o acesso nesse sentido. Quanto ao acesso tecnológico, sabendo que o setor responsável considera a possibilidade de remarcação em situações de dificuldades de acesso, creio que isto é um fator pró banca online. Mesmo porque, se o candidato informa que não tem condições de fazer online, eu acho que é possível fazer o presencial. Eu iniciei a participação nas bancas em 2019 e era presencial, com a chegada da Pandemia fiquei receosa de não me adaptar a modalidade remota, de não conseguir visualizar com clareza as características fenotípicas dos alunos, mas não. O único impedimento é quanto à verificação do documento de identificação, mas não quanto às características do

fenótipo do indivíduo. Logo, por mim, as bancas podem ser mantidas online (MB2JF).

Eu sou devoto da banca online pois ela dá muito mais segurança jurídica para a gente, todo o processo é gravado e a gente não depende das ferramentas da universidade para executar. Quando nós fazíamos as bancas presenciais, a gente tinha muita dificuldade de câmera, de computador que nunca funcionava, ninguém sabia manusear determinadas câmeras, tínhamos sempre problema de gravação. Então, isso tornava o nosso trabalho muito mais complexo e problemático e não impedia, por exemplo, tentativas de fraudes, pois até pessoas caracterizadas já atendemos de forma presencial. Teve uma menina, candidata do curso de Medicina que se maquiou para escurecer a pele e colocou um turbante na cabeça, apareceu com os empregados dela para fingir que eram os pais, mas a candidata era visivelmente branca. Na época isso me fez pensar que talvez fosse interessante ter mais etapas na avaliação da banca, porque se há algum problema técnico, aí sim poderia ser submetido a uma nova avaliação e, neste caso seria presencial, para você ter uma avaliação mais completa. Mas hoje penso que o online atende muito bem porque universaliza a participação, a pessoa não precisa viajar para o Juiz de Fora ou para Governador Valadares, às vezes, aluno é outras localidades. A gente também não precisa estar no mesmo lugar, fazemos bancas mistas com candidatos que concorrem para Juiz de Fora e para Governador Valadares. É muito bom fazer, por exemplo, o pessoal de GV fazer de JF e vice-versa, pois assim não tem problema de conflito de interesse. Então o online é mais universal, é mais democrático (HN1GV).

As percepções dos entrevistados indicam que metade (50%) prefere o formato presencial das bancas por oferecer maior clareza na visualização das características fenotípicas e por proporcionar um contato mais direto com o candidato, garantindo uma avaliação mais criteriosa. No entanto, a outra metade (50%) valoriza o formato online pela praticidade, flexibilidade e segurança jurídica, já que as sessões são gravadas e permitem a participação de pessoas de diferentes localidades. Apesar dos benefícios do online, há preocupações com problemas técnicos e a possibilidade de fraudes em ambos os formatos, reforçando a necessidade de critérios rigorosos em qualquer modalidade.

As respostas dos entrevistados sobre a preferência entre bancas presenciais e online se conectam a vários pontos dos referenciais teóricos. Muitos preferem as bancas presenciais pela maior clareza na visualização das características fenotípicas, como discutido por Santos Teodoro e Ferreira (2020), que destacam a importância de avaliações justas e precisas na heteroidentificação. Por outro lado, alguns entrevistados apoiam o formato online por sua acessibilidade e segurança

jurídica, alinhando-se à visão de modernização do processo, também abordada por Santos Teodoro e Ferreira (2020). A preocupação com fraudes no processo de heteroidentificação, mencionada por HN1GV, reflete o alerta de Santana e Aquino (2009) sobre a necessidade de fiscalizar rigorosamente o uso correto das cotas. Além disso, a segurança jurídica garantida pelo formato online, que registra todas as sessões, também segue o princípio de garantia do contraditório e da ampla defesa, conforme validado pelo STF.

Segundo os membros participantes da pesquisa, as bancas de heteroidentificação são vistas como eficazes na garantia de que as subcotas étnico-raciais sejam acessadas por seus verdadeiros destinatários. Todos os entrevistados (100%) apontam que, desde a criação das bancas, houve uma diminuição significativa de candidatos brancos tentando acessar as subcotas de forma indevida, com um aumento de estudantes pretos e pardos na universidade. Embora a maioria considere o processo eficiente, alguns destacam desafios na permanência desses estudantes no ensino superior, devido a problemas socioeconômicos e outras dificuldades enfrentadas por alunos cotistas em geral. Além disso, a representatividade de funcionários negros na universidade é vista como positiva, ajudando os alunos cotistas a se sentirem acolhidos. Também há preocupações sobre a possível descontinuidade das bancas por questões políticas, o que poderia prejudicar as políticas de ações afirmativas. Abaixo segue alguns relatos dos entrevistados:

Sim, é uma coisa que eu acredito firmemente, eu inclusive posso afirmar isso, pois estou nesse processo desde o início e, se a gente for pensar como acontecia lá no começo, o tanto de alunos brancos que vinham para participar da banca e que se autodeclaravam e ver hoje em dia o quanto que esse número reduziu por conta dessa comissão, pois hoje todos sabem que a autodeclaração. Então hoje se a gente for olhar dentro da universidade os meninos que pleiteiam pela questão das cotas eles vão para lá e eles são negros mesmo são pretos e pardos em sua grande maioria (MN1GV).

Sim, com certeza, esta é a função objetiva das bancas, ou seja, garantir que os reais destinatários das vagas, ou seja, negros e negras, tenham acesso ao curso superior. Apesar de que são exatamente duas etapas. Uma é a pessoa passar por essa banca, ter o acesso, conseguir o entrar e eu torço para que ela permaneça. Já a outra é conseguir permanecer e concluir o curso, pois esta etapa é a

mais difícil e complexa, pois são anos de estudos e abdições (MN1JF).

Com certeza, pode ainda não ser 100% porque às vezes a gente pode errar, muito em função dessas dificuldades do formato online, por vezes não temos a mesma garantia que se teria caso estivéssemos vendo a pessoa presencialmente, mas com certeza haja vista o número de denúncias que caiu radicalmente depois que começaram as bancas de heteroidentificação (MB1JF).

As percepções dos entrevistados sobre eficácia das bancas de heteroidentificação que argumenta que a heteroidentificação complementa a autodeclaração étnico-racial, assegurando que as políticas de ação afirmativa sejam aplicadas de maneira justa e eficaz, assim como o aumento de alunos negros na UFJF, especialmente em cursos que tendem a ser mais elitizados, reconhecidos pelos seus altos índices de inscritos, como Medicina e Direito, refletem os referenciais teóricos de Braga (2020), que destaca a importância das bancas de heteroidentificação como mecanismo para assegurar que as políticas de ação afirmativa alcancem seus verdadeiros beneficiários. O aumento de representatividade étnico-racial na universidade, assim como a diminuição das fraudes, é também ressaltado por Vaz (2018), que vê as subcotas étnico-raciais como um elemento chave para a inclusão social e destaca a importância das bancas para coibir o afro-oportunismo e garantir que as cotas sejam destinadas aos verdadeiros beneficiários. No entanto, o desafio da permanência desses alunos, amplamente discutido nas respostas, ainda é uma preocupação importante, conforme discutido por Souza (2020), que aponta a necessidade de suporte contínuo, não apenas para garantir o acesso, mas também para possibilitar que esses alunos concluam seus estudos com sucesso, superando as dificuldades socioeconômicas.

Todos os entrevistados observaram um aumento significativo no número de alunos pretos e pardos na UFJF, especialmente em cursos anteriormente dominados por brancos, como Medicina, Odontologia e Direito. Eles destacam que as bancas de heteroidentificação e as políticas de ação afirmativa foram eficazes em promover essa mudança:

Sim, percebi. E aí eu posso te falar isso até por outra questão, pois, apesar de ser arquivista, eu faço análise documental dos alunos na

UFJF de Governador Valadares e, ao ver a carteirinha estudantil deles é possível constatar o quantitativo de alunos negros que estão ingressando na universidade principalmente em cursos que antes a gente não via, pois são considerados cursos elitistas como Medicina, Odontologia. Muitas vezes eles nem passaram pela banca, também temos que falar sobre isso, pois alguns nem são cotistas étnico raciais. É bem bacana de se ver (MN1GV).

Sim, e é muito gratificante. Trabalho atendendo alunos presencialmente na Prograd, pois lido com bolsas de treinamento profissional e é gratificante participar de uma banca e ver que o candidato é preto retinto e está concorrendo para cursos disputados como medicina, engenharia, odontologia, direito. Eu já me imagino sendo atendido por aquela pessoa no futuro. Aí eu percebo que tem resultado sim as subcotas étnico-raciais e, conseqüentemente as bancas. É nítido que aumentou o número de negros na UFJF (MB1JF).

Percebi que aumentou bastante o número de alunos negros nas graduações, já até havia comentado com outras pessoas que é muito visível, a gente vê muito mais essa diversidade nos corredores da universidade mesmo, tem muita diferença. Quando eu entrei nas bancas, era somente a autodeclaração, aí que você não via mesmo, mas hoje vemos muita diversidade, muito mais (MB1GV).

No entanto, além do acesso, o maior desafio agora é garantir a permanência desses alunos, que enfrentam dificuldades financeiras e acadêmicas, resultando em altas taxas de evasão. Apesar do progresso, há ainda uma predominância de alunos brancos em cursos mais elitistas, o que reforça a necessidade de um processo criterioso nas bancas de avaliação para garantir a justiça no acesso às cotas.

A análise das respostas dos entrevistados revela uma insatisfação (100%) com a atual metodologia das bancas de heteroidentificação, principalmente quando um único voto favorável é suficiente para deferir um candidato, mesmo que a maioria dos membros discorde. Eles defendem que as decisões deveriam ser tomadas pela maioria dos votos (100%) ou por consenso (50%), para garantir mais justiça e evitar influências subjetivas. Evitar influências subjetivas nas bancas de heteroidentificação é essencial para garantir justiça, coerência e legitimidade nas decisões. Quando um único voto é suficiente para deferir um candidato, mesmo com a discordância da maioria, corre-se o risco de decisões baseadas em percepções individuais e não em critérios coletivos e padronizados. Adotar decisões por maioria ou consenso contribui para reduzir essa subjetividade, promover maior segurança jurídica e fortalecer a confiança no processo.

Além disso, cerca de 38% sugeriram aumentar o número de membros nas bancas, passando de três para cinco, a fim de tornar o processo mais equilibrado e robusto. A falta de padronização entre as bancas de graduação e de concursos públicos dentro da UFJF também foi apontada como um problema a ser corrigido, conforme é possível verificar nos relatos dos entrevistados:

Não é fácil, é muito difícil. Eu não concordo com esta metodologia, hoje duas pessoas votam contra e uma a favor, aí percebo que aquele candidato não atende aos critérios, os traços não atendem, então fica uma situação difícil, pois ele é deferido indevidamente, pelo menos a meu ver. Sem dúvida deveria ser pelo posicionamento da maioria dos membros, na verdade, o ideal é a unanimidade, ou seja, que todos avaliem que seja negro para ser efetivamente aprovado (MN1JF).

Acho que deveria prevalecer a opinião da maioria, ou seja, dois votos que considerassem deferimento ou indeferimento, dentre os três que a gente tem hoje. Mas também questiono se na universidade não teria que ter uma padronização quanto ao número de pessoas que fazem a heteroidentificação, porque nas bancas de concurso público são cinco pessoas que fazem a avaliação, e lá é feito por maioria dos membros o veredito, ou seja, são critérios diferentes que a gente está adotando na mesma universidade. Para candidatos da graduação e da pós-graduação apenas um voto já defere, e para concursos públicos é o voto da maioria, sendo que são cinco membros. Precisa padronizar, tanto o quantitativo de membros, quanto a forma de dar o parecer final (MB2JF).

As percepções dos entrevistados destacam que a prática de deferir candidatos com base no voto de um único membro enfraquece o processo de heteroidentificação, tornando-o vulnerável a influências subjetivas e inseguro. Eles defendem que as decisões deveriam ser tomadas pela maioria dos votos (100%) ou, idealmente, por consenso (50%). Além disso, sugerem (cerca de 38%) a ampliação do número de membros nas bancas, de três para cinco, para garantir uma avaliação mais equilibrada. Os entrevistados também mencionam a necessidade de padronização dos procedimentos entre bancas de graduação e concursos públicos, para garantir consistência e equidade nas decisões.

Os entrevistados expressam insatisfação com a metodologia utilizada nas bancas de heteroidentificação, defendendo que as decisões deveriam ser baseadas na maioria dos votos, em vez de apenas um membro poder aprovar o candidato:

O mais interessante seria a maioria dos membros decidir, pois as vezes gera uma duvidazinha em uma pessoa só e a decisão dela acaba predominando e levando o parecer a ser positivo. Estamos ali na banca representando a sociedade e hoje, Segundo o IBGE, cuidando de um direito da maioria da população brasileira, então creio que o mais justo seria ser a decisão final proferida pela maioria dos membros da banca na hora de deliberar (MB1GV).

Eu não concordo que pelo menos um. Eu acho que tinha que ser a maioria, não precisa ser unânime, mas a maioria. Se tem três, nunca vai ter empate, então, às vezes, um está em dúvida, e acaba que aprova. Porque a orientação que a gente tem é, se tiver um com dúvida, aprova. Mas o ideal para mim seria não consenso, mas a maioria. Se dois aprovam, ele estaria aprovado. Pois se uma pessoa, às vezes, não está muito alinhada, que de fato isso já aconteceu no passado, de você ter discursos de pessoas virarem e falar assim, ah, porque o brasileiro é pardo por natureza, e aprovar todo mundo, essa pessoa, se fosse maioria, ela não teria aprovado todo mundo. Isso já melhorou um pouco, mas as vezes ainda acontece (HN1GV).

Essa percepção é sustentada por autores como Braga (2020), que ressalta que as bancas produzem pareceres baseados no olhar fenotípico de terceiros, complementando a autodeclaração e garantindo a eficácia das políticas de ação afirmativa. A importância de padronizar o número de membros nas bancas, sugerida por 38% dos entrevistados, também é discutida no referencial teórico, que aponta a necessidade de critérios consistentes, conforme estabelecido pela Portaria do MPOG, recomendando bancas diversas e com maior representatividade de gênero e etnia. Além disso, a falta de padronização entre bancas de graduação e concursos públicos foi abordada por Vaz (2018), que observa que a uniformidade dos processos é essencial para garantir a justiça e equidade nas avaliações.

Assim como ocorreu na entrevista com os alunos, o terceiro momento da pesquisa foi estruturado em três eixos temáticos principais. O primeiro eixo abordou a "Discriminação Racial, Racismo e Preconceito nas Universidades", analisando como essas questões impactam a experiência acadêmica e o ambiente universitário. O segundo eixo focou no "Debate sobre Pardos e Brancos no Brasil", explorando as complexidades das identidades étnico-raciais e as nuances no contexto das políticas de ação afirmativa. Por fim, o terceiro eixo tratou da "Judicialização da Heteroidentificação", discutindo os desafios e implicações legais que envolvem a implementação e a operacionalização das bancas de heteroidentificação nas universidades brasileiras.

O primeiro eixo, focado em "Discriminação Racial, Racismo e Preconceito nas Universidades", investigou a relação entre a atuação das bancas de heteroidentificação e a redução da discriminação racial nos processos seletivos da UFJF. Os participantes foram convidados a refletir sobre como as bancas contribuem para um ambiente acadêmico mais inclusivo e sem discriminação, bem como a identificar os principais desafios enfrentados nesse contexto. Além disso, foram discutidos os casos mais comuns de tentativas de fraude ou uso indevido das cotas por candidatos brancos, com base na experiência dos respondentes, e as maneiras como as bancas lidam com essas situações. Por fim, os entrevistados compartilharam suas perspectivas sobre como a atuação das bancas de heteroidentificação pode ajudar a reduzir o preconceito étnico-racial dentro das universidades, fortalecendo a igualdade étnico-racial e promovendo um ambiente mais justo e inclusivo para todos os alunos.

Os entrevistados acreditam que as bancas de heteroidentificação contribuíram para reduzir fraudes e fortalecer a legitimidade do acesso às subcotas étnico-raciais na UFJF. No entanto, há uma percepção mista sobre o impacto das bancas na redução do preconceito étnico-racial. Enquanto 75% reconhecem que o processo de validação fenotípica diminuiu as dúvidas e questionamentos sobre a entrada de alunos pretos e pardos, 25% ressaltam que a discriminação ainda persiste, tanto no ambiente acadêmico quanto internamente entre os próprios estudantes cotistas. As bancas são vistas como eficazes no controle de fraudes, mas com limitações no combate à discriminação étnico-racial em geral.

As bancas de heteroidentificação ajudaram a reduzir o preconceito ao validar o acesso de alunos pretos e pardos às subcotas étnico-raciais, tornando o processo mais legítimo. No entanto, muitos reconhecem que o preconceito ainda persiste, tanto externamente quanto internamente, com alguns alunos cotistas enfrentando dificuldades de aceitação. A maioria (75%) concorda que as bancas foram eficazes na diminuição de fraudes, mas há uma visão de que seu impacto no combate à discriminação étnico-racial é limitado, concentrando-se mais na garantia de um acesso justo às cotas do que na eliminação completa do preconceito:

Eu acho que não interfere, apesar da gente não está ali no dia a dia do aluno, mas eu posso te falar que não vou saber responder essa

pergunta 100%, porque eu não estou ali na convivência do aluno. Eu posso te dar um exemplo meu, porque eu sou uma pessoa negra. Eu fiz duas formações superiores e numa delas não tinha essa questão de banca de heteroidentificação na época, mas estava surgindo uma questão de cotas dentro da UERJ, lá no Rio, onde eu fiz a minha primeira graduação. E eu me senti incomodada, pois muitas vezes as pessoas nas quais eu encontrava achavam que eu havia conseguido aquela vaga porque eu era uma pessoa negra. E aí eu fui fazer o quê? Fui fazer uma outra graduação para mostrar, acho que para mim mesma que seria capaz de fazer uma outra graduação, aí fiz em Niterói que na época ela não tinha nenhum tipo de cota para nada. Hoje em dia eu já enxergo isso como uma imaturidade minha porque era um direito que eu tinha. Entendeu? Então pode ser que esses meninos também possam passar por isso. Não dos colegas, mas com eles mesmos. Não sei. É uma questão muito subjetiva, assim (MN1GV).

Tem relação sim. A partir do momento que a gente tem essa banca e os candidatos entram passando pelo crivo desta, isso mostra para a sociedade que ele está ali porque conquistou aquilo aquela vaga por direito dele, que cumpriu devidamente os requisitos legais (MN1JF).

As respostas dos entrevistados mostram que as bancas de heteroidentificação contribuíram para reduzir fraudes nas cotas raciais, garantindo que as vagas sejam ocupadas por negros, o que ajudou a diminuir o preconceito em relação aos cotistas. No entanto, a discriminação étnico-racial ainda persiste nas universidades, e o maior desafio para esses alunos é a permanência devido a questões econômicas e educacionais. Os referenciais teóricos de Santos (2009) e Gonçalves (2015) reforçam a importância das bancas como instrumentos de combate às desigualdades estruturais e ao racismo no sistema educacional brasileiro, visando tanto a inclusão quanto a permanência dos alunos negros no ensino superior.

Os entrevistados também reconhecem a importância das bancas de heteroidentificação na promoção da inclusão de alunos negros na UFJF, especialmente em cursos elitizados. Eles destacam que o principal desafio é garantir que as vagas sejam ocupadas pelos reais destinatários (50%), contribuindo para a correção de desigualdades históricas. No entanto, alguns entrevistados (25%) acreditam que o impacto das bancas na criação de um ambiente inclusivo é limitado, sendo mais um instrumento de implementação das cotas. Outros apontam que o maior desafio é alinhar os membros das bancas com a causa étnico-racial e promover a conscientização sobre racismo e inclusão na universidade.

As bancas de heteroidentificação são vistas como um importante instrumento de inclusão e reparação histórica, garantindo que alunos negros ocupem vagas em cursos elitizados e contribuam para um ambiente acadêmico mais diversos. Alguns acreditam que as bancas ajudam a reduzir preconceitos e a legitimar a presença de negros na universidade. No entanto, outros consideram que o impacto das bancas na criação de um ambiente mais inclusivo é limitado, sendo a política de cotas o principal agente de mudança. Também há preocupação com a necessidade de conscientização e o alinhamento dos membros das bancas com a causa étnico-racial.

As percepções dos entrevistados sobre as bancas de heteroidentificação apontam para a importância dessas como mecanismos de inclusão e reparação histórica, permitindo que negros ocupem espaços elitizados na UFJF. Autores como Rezende (2024) e Ribeiro (2019) destacam a relevância das subcotas étnico-raciais para corrigir desigualdades estruturais, ideia apoiada por MN1JF e MB1JF, que enxergam as bancas como instrumentos de justiça social:

O desafio é mostrar para a sociedade que as cotas são legítimas e que as bancas cumprem o papel social de garantir que os reais destinatários destas vagas possam ocupá-las. Explicar que não é uma “força de barra” ou mimimi, é uma reparação histórica com a população negra do Brasil. É fazer as pessoas respeitarem a lei e ir se acostumando com a presença dos negros em locais que antes eles não ocupavam como o ambiente acadêmico. Já presenciei o absurdo de ouvir uma negra que não se lê ou se entende como negra dizer que era contra as subcotas étnico-raciais, falta conhecimento das pessoas sobre racismo, preconceito e afins. Ainda há muitas coisas a serem reparadas nestes quesitos no país e o ambiente acadêmico é ideal para iniciar esta revolução, afinal, conhecimento é poder (MN1JF).

Não vejo como um desafio, vejo como o objetivo das bancas que é ratificar ou retificar as autodeclarações dos candidatos e nos deixa extremamente feliz perceber que majoritariamente deferimos os participantes, ou seja, é notório que estão se inscrevendo pessoas realmente negras nestas subcotas étnico-raciais e, como já disse, a simples presença deles em sala de aula já é um avanço, uma vitória e um grande passo para que a UFJF seja mais inclusiva e sem discriminação racial (MB1JF).

As bancas são vistas como facilitadoras do acesso de negros à educação superior, embora os desafios para garantir a permanência desses alunos ainda

sejam persistentes, conforme discutido por Souza (2020). MB2JF e HN1GV veem as bancas como ferramentas que validam a política de cotas, mas alertam para a importância de conscientização entre os membros envolvidos:

Se a banca consegue contribuir para um ambiente mais inclusivo, acho que a banca não, mas a política de cotas, que nem é nossa, é do governo federal, é ela que efetivamente contribui. Já que a banca é só um meio, é um meio para que haja essa redução de discriminação e o ambiente se torne mais inclusivo (MB2JF).

Desafios. Nossa, isso é difícil, hein? Essas perguntas estão difíceis. Então, o desafio realmente é esse, a gente ter um alinhamento com quem trabalha, pessoas que estão envolvidas na banca também serem envolvidas externamente com movimentos negros, e, caso não sejam envolvidos, que pelo menos entendam sobre questões raciais, preconceitos, racismo e afins. Eu vi muitas pessoas nas bancas crescerem, amadurecerem no processo e isso foi maravilhoso de ver, principalmente aqueles que tinham um discurso ultraconservador, uma coisa assim bem caótica e se transformaram em pessoas que percebem a importância de se ter essa sensibilidade para a causa do movimento negro. Logo o desafio é justamente que os membros dela e a seleção se embasem em pessoas que de fato acreditem na política e não estão ali para ganhar dinheiro, porque tem uma questão relacionada a isso já que hoje é uma atividade remunerada (HN1GV).

Segundo os membros participantes da pesquisa, no início das bancas de heteroidentificação, as tentativas de fraude eram mais comuns e variadas, incluindo manipulações de luz (50%), bronzamentos artificiais na pele (38%), demora em ligar a câmera (25%), atitudes intimidativas como apresentação de documentos militares (25%) e uso de trajes típicos (13%). Com o tempo, essas fraudes diminuíram, especialmente à medida que os candidatos se tornaram mais conscientes do processo. Nas bancas online, ainda ocorrem tentativas de manipulação, principalmente com iluminação (50%), mas os membros conseguem contornar essas situações.

Os entrevistados também observam que muitos candidatos brancos parecem agir por ingenuidade ou dúvidas sobre sua identidade étnico-racial, em vez de má-fé, reforçando a importância da banca para garantir justiça no acesso às subcotas étnico-raciais:

No início era mais comum, né? Eu fiz uma banca em 2022, na qual a pessoa, eu acho que ela não tinha o entendimento que ela ia passar

por uma banca de heteroidentificação porque ela era lida enquanto uma pessoa branca na sociedade e quando soube que tinha que passar por essa banca ela já entrou na sala e não quis ligar a câmera e estava muito nervosa, pediu desculpas e tentou se justificar antes de ligar a câmera. E nesse dia eu estava como a pessoa que ia trocar/conversar com a candidata. Eu fui explicando, não só eu, como os outros colegas fomos explicando que ela podia ficar tranquila. Ela falou assim eu sei que estou errada. A pessoa ficava falando, eu sei que estou errada, que o que eu fiz é errado, vocês me desculpam. E ela não ligava a câmera. E aí a gente começou a desconfiar, né? A pessoa não está querendo ligar a câmera. Mas fomos acalmando a candidata e explicando que o procedimento ia avaliar a autodeclaração dela somente. A gente está aqui só para avaliar seu fenótipo. Se você é uma pessoa preta, se você é uma pessoa branca ou parda. Aqui a gente não tem nenhum viés judiciário, não. Você pode ficar tranquila. E aí a pessoa foi acalmando e ligou a câmera dela e nós fizemos o procedimento como fazemos com qualquer outra pessoa. Ela passou pela banca de heteroidentificação, infelizmente ela era uma pessoa branca e ela não conseguiu o que ela queria. E eu acho que esse é um exemplo de o quanto é importante essa questão da banca em si. Porque se fosse só a autodeclaração dessa menina, poderia ocorrer de ela entrar e fazer o curso na vaga de uma pessoa que não seria o correto, e ocupando a vaga de um negro e sendo ela uma pessoa branca, entendeu? (MN1GV)

Sim, teve o caso de um candidato branco que demorou a ligar a câmera, e, ao insistirmos, ele ligou e ficou extremamente sem graça, porque eu acho que ele foi para o procedimento de heteroidentificação sem saber que seria realmente avaliado, que seria filmado, eu não sei o que passa na cabeça da pessoa, ele ficou pessoa ficou extremamente sem graça, constrangido, começou a pedir desculpa, dizendo que fez a inscrição sem entender direito e assinalou a cota errada. Mantivemos o protocolo, acalmamos o candidato e seguimos com o procedimento, obviamente ele foi indeferido, mas não deixamos de fazer nosso trabalho. E tiveram outros casos também de pessoas bem clarinhas e que ficaram com medo de serem indeferidas, estas já entram na chamada se justificando, falando que a mãe é preta, a avó é preta, como quem diz, vocês estão vendo que eu não sou negro, mas eu tenho o sangue, está na família ali, está na herança genética. Sempre agimos tranquilamente diante destes casos, fazemos o procedimento de forma imparcial e depois deliberamos de forma negativa ao pleito, ou seja, indeferimos estes candidatos brancos (MB1JF).

Já teve questão de mudança de luz inteligente pela Alexa, de pessoas que se colocam contra a luz. Isso é o mais comum, as questões com a luminosidade, excesso, falta ou manipulação da luz. E, em regra, a banca tenta lidar da melhor maneira possível, pedindo para ver de novo o documento do candidato, para acender ou apagar a luz e vamos contornando. No final do procedimento, debatemos e tomamos a decisão final, que tende a ser o indeferimento da autodeclaração do candidato (HN2JF).

As fraudes nas bancas de heteroidentificação diminuíram com o tempo, especialmente após o fortalecimento do processo. Todos os entrevistados concordam que as bancas de heteroidentificação são fundamentais para garantir que as subcotas étnico-raciais sejam ocupadas pelos destinatários corretos, assegurando a justiça e a inclusão no sistema educacional.

De acordo com Xavier (2020), as bancas de heteroidentificação são fundamentais para assegurar que as vagas destinadas a pretos e pardos sejam preenchidas de forma justa, evitando fraudes que possam desvirtuar o propósito das subcotas étnico-raciais. Santos (2019) também destaca que a avaliação fenotípica realizada pelas bancas é um elemento essencial na consolidação das políticas de ação afirmativa, assegurando que elas atendam aos grupos historicamente marginalizados. Além disso, Souza (2020) ressalta que as bancas não só garantem a equidade no acesso ao ensino superior, mas também promovem um ambiente mais inclusivo nas universidades, ao legitimar a presença de estudantes negros em cursos elitizados.

Para os entrevistados, embora as bancas de heteroidentificação tenham uma função importante na inserção de pretos e pardos no ambiente acadêmico, o impacto direto delas na redução do preconceito racial é visto de forma mista. A totalidade dos entrevistados concorda que as bancas ajudam a normalizar a presença de negros em espaços que antes eram predominantemente ocupados por brancos, o que, a longo prazo, pode contribuir para a mudança das percepções étnico-raciais e a redução do preconceito.

No entanto, alguns entrevistados destacam que a diminuição do preconceito requer mais do que a presença física e envolve um processo contínuo de conscientização e diálogo sobre racismo e inclusão:

Não sei se pode influenciar diretamente, mas as bancas têm uma influência no fator inclusão, pois ela normaliza a existência dos negros em todos os ambientes acadêmicos e não só nos serviços terceirizados como portaria, limpeza e zeladoria em geral. As bancas promovem a inserção de negros nos ambientes estudantis e não só nas graduações, mas nas pós-graduações, temos um quantitativo relevante de negros nos mestrados e doutorados da UFJF e isso faz diferença, pois pode até não diminuir de imediato o preconceito, mas faz o preconceituoso conviver com o diferente e isso, no médio e longo prazo pode mudar a percepção inadequada que se tinha anteriormente. Entende? (MN1JF)

Acredito que as bancas contribuem parcialmente, elas influenciam sim na redução do preconceito, na medida em que ela impõe uma nova realidade para os brancos que são preconceituosos. Pois querendo ou não, gostando ou não, a partir de agora você vai ter colegas de classe que vão fazer trabalhos com você, que são pretos, é uma imposição que, como está sendo maciça, como está sendo institucionalizada, ela tem que ser respeitada. Mas o preconceito, o racismo é uma coisa que vai muito mais no longo prazo, não basta colocar ali uma pessoa preta e mostrar que ela tem uma igualdade material, falta um caminho longo, precisa de mais ações no sentido de conscientizar que aquela pessoa é igual sim, que ela tem direito sim. Pois muitas vezes, infelizmente, como a pessoa negra cotista é oriunda de uma escola que não tem a mesma qualidade, ela teve mais dificuldade para entrar na universidade e percebe-se que ainda existe um pouco de resistência, tipo entrou pelas cotas e agora não está dando conta de enfrentar a realidade aqui em cima. Tanto é que está sendo criado um projeto para dar um apoio geral, não é só para pretos e pardos, mas para os alunos que vêm de escola pública, pois estão tendo uma dificuldade maior, em passar nos primeiros períodos, que são períodos que exigem certos conhecimentos prévios que, para eles são deficitários. Estão criando na PROGRAD um projeto de apoio para estudantes que estão tendo dificuldade de acompanhar as matérias iniciais dos cursos (MB1JF).

Como eu disse em outra resposta, a contribuição da banca está na inserção de pessoas realmente negras no ambiente acadêmico e fazer isso se tornar algo natural, normalizando a convivência com o diferente. Creio que isso pode, mesmo que de maneira “forçada” obrigar aos preconceituosos a conviverem com negros e negras e fazer com que esta convivência as obrigue a pensar e agir diferente, ou seja, deixando-os mais tolerantes e minimizando ou acabando com a visão antiquada que tinham de inferiorizar os diferentes (MB1GV).

Como você acredita que as bancas de heteroidentificação podem influenciar na redução do preconceito racial dentro das universidades? Na redução diretamente do preconceito não, pois isso é uma questão de conscientização da pessoa, mas que ela influencia, ela influencia, já que tende a promover o debate e a dialética sempre gera crescimento e aprendizado. As pessoas começam a discutir sobre questões raciais, fraudes, utilidade/necessidade das cotas, falam de características fenotípicas, das dificuldades de separar um branco de um pardo e isso enriquece demais. Logo a contribuição é indireta, mas muito válida (HN1JF).

As percepções dos entrevistados indicam que as bancas de heteroidentificação têm um papel mais técnico de validação das cotas, mas acabam por promover debates importantes sobre racismo e inclusão, o que indiretamente pode contribuir para conscientizar a comunidade acadêmica sobre questões étnico-

raciais. A redução do preconceito é vista como um processo de longo prazo, que exige mais do que a presença física de negros e requer uma conscientização contínua sobre igualdade.

Segundo Santos (2009), as ações afirmativas são essenciais para combater as desigualdades estruturais, e as bancas de heteroidentificação são uma extensão dessas políticas, garantindo equidade étnico-racial. No entanto, alguns entrevistados ressaltam que, embora as bancas ajudem a evitar fraudes, a redução do preconceito étnico-racial não depende apenas delas, mas de mudanças profundas nas relações sociais, como aponta Rezende (2024). Silva (2020) também enfatiza que as bancas contribuem para uma sociedade mais inclusiva, mas que o racismo estrutural ainda é um desafio a ser enfrentado no longo prazo.

O segundo eixo, "Debate sobre Pardos e Brancos no Brasil", explorou a complexidade da classificação étnico-racial, especialmente no contexto das bancas de heteroidentificação. Os membros discutiram como as bancas lidam com a distinção entre pardos e brancos na hora de emitir o veredito, considerando as múltiplas perspectivas sobre identidade étnico-racial no Brasil. Dado que o conceito de pardo é historicamente fluido e complexo no país, os desafios na definição de quem se enquadra em cada categoria foram destacados como uma questão crítica. Os membros também refletiram sobre a importância de aprofundar o debate sobre a classificação étnico-racial nos treinamentos e discussões para os integrantes das bancas, sugerindo que uma maior compreensão dessas nuances poderia ajudar a evitar equívocos e fortalecer a equidade nos processos seletivos.

A discussão sobre a classificação étnico-racial nas bancas de avaliação evidencia a complexidade de diferenciar "pretos", "pardos" e "brancos." A identificação de "pretos retintos" é mais simples, enquanto a leitura dos "pardos" varia conforme o contexto social, exigindo uma análise cuidadosa das características fenotípicas, pois cerca de 88% dos entrevistados afirmam que a linha de diferenciação entre o branco e o pardo é extremamente tênue. O grupo social do candidato influencia sua percepção de negritude, e os pardos, assim com os pretos retintos, enfrentam desafios e preconceitos. A avaliação online dificulta a identificação das características, destacando a necessidade de capacitação dos avaliadores. A autodeclaração é central, mas pode gerar incertezas. A inclusão de representantes de movimentos negros nas bancas pode enriquecer as discussões, e

a comparação com a abordagem policial ressalta como a sociedade impõe separações étnico-raciais. Por fim, é necessário um debate mais profundo sobre a categoria "pardo" para evitar decisões errôneas. A discussão ressalta a importância de formação, o que foi citado por 50% dos entrevistados, inclusão na avaliação e a necessidade de um diálogo contínuo sobre identidade étnico-racial no Brasil.

O participante MB1JF menciona a dificuldade de avaliar online, onde as características fenotípicas são menos evidentes, e destaca a importância de capacitação para avaliadores. MB2JF enfatiza a subjetividade da análise, defendendo decisões que considerem múltiplas características. HN1GV afirma que a autodeclaração não é suficiente e que é necessária uma análise criteriosa. HN1JF sugere incluir integrantes de movimentos negros nas bancas para uma perspectiva mais informada, e HN2JF critica a superficialidade da discussão sobre a categoria "pardo."

Isso é complicadíssimo, principalmente quando a banca é online. Quando a banca é presencial, esses casos, que são limítrofes, a gente consegue perceber mais de perto, mais detalhes da pessoa. Já no online, infelizmente, a gente fica realmente buscando alguma característica fenotípica, ainda que seja uma só, mas que seja o suficiente para tentar considerá-la parda. Então, é um limite muito tênue, daí eu acho que vem as necessidades dos cursos de qualificação, para a gente estar se preparando mais para isso, porque tem situações que os três membros da banca ficam na dúvida, não é uma situação fácil, né? E como a regra é que em caso de dúvida, vale o que o candidato se autodeclarou, mas a gente não tem a certeza, a convicção de que é ou de que não é em muitos casos, o limite é muito tênue (MB1JF).

Quando o assunto é diferenciar brancos de pardos, temos uma linha muito tênue e é um desafio fazer essa classificação, seja a análise online ou presencial. Existe uma parte que é sempre subjetiva, logo o que tem que tentar é focar no aspecto mais global daquele candidato, com verificação de no mínimo 2 características fenotípicas, sendo sempre a análise individualizada. De forma geral para resolver algum embate ou dúvida sobre o candidato, os membros debatem e sobre cor de pele, tipo/textura/forma dos cabelos, nariz, olhos, lábios e chegam numa decisão colegiada para analisar se é ou não pardo (MB2JF).

Então não basta para ser destinatário das vagas de subcotas étnicos raciais se identificar e "achar" ser pardo, precisa efetivamente ser negro, ou seja, preto ou pardo. A banca analisa, debate, verifica bem os traços e busca características fenotípicas negroides. Às vezes, neste debate, resolve-se pelo indeferimento e, caso a aluno se sinta

“injustiçado”, ele pode recorrer a 2ª Instância, na qual ele pode anexar mais informações, inclusive sobre a sua descendência. Ou vezes, opinasse por, em caso de dúvidas, não “penalizar” o candidato e aprová-lo... Por vezes isso acontece até mesmo com os indígenas, pois apresentam pele retinta, mas cabelos lisos e traços afinados, com lábios grossos, mesmo tendo uma cota específica para eles, muitos concorrem na de Pretos e Pardos e nestes casos os debates costumam ser recorrentes (HN1GV).

Esta pergunta é polêmica, pois eu já até fiz uma proposta no passado sugerindo que integrantes de movimentos negros sérios da cidade compusessem as bancas, pois lá se debate constantemente temáticas como estas e eles veem isso no dia a dia a diferença entre brancos e pardos na sociedade, mas inicialmente não foi acatada a sugestão e estamos aqui. Saber quem é preto retinto é fácilimo, mas quando estamos falando de pardos as coisas mudam, eu brinco que para saber quem é preto e pardo basta verificar a abordagem policial, a forma de agir deles faz nitidamente esta separação do branco para o pardo. Enfim, esta temática precisa ser mais debatida nos cursos e no dia a dia para que as pessoas consigam dar seus vereditos com certeza, pois hoje temos embates na hora de dar o parecer final em detrimento destas limitações dos integrantes da banca (HN1JF).

Então, primeiro, eu acho a discussão sobre a diferenciação de pardos e brancos, ela é rasa no Brasil. E, apesar da definição do pardo, para eu ser bem consolidado, é preciso considerar que existe o pardo que é branco e o pardo que é negro. Há uma classificação dentro do pardo que a pessoa não é lida como negra e sim branca, aí vemos as alegações de que meu pai é preto, minha mãe é branca, e ainda assim você pode ser branco, ou pode ser negro. No dia a dia das bancas isso é muito complicado, porque às vezes a gente tem que lidar com opiniões contrárias e eu tento colocar da seguinte forma, quando há uma discussão maior, vamos procurar as duas características fenotípicas que temos que achar de maneira extremamente objetiva para poder lidar com a dúvida e chegar ao veredito final (HN2JF).

Em resumo, as percepções ressaltam a importância de uma análise criteriosa e um diálogo aprofundado sobre identidade étnico-racial para garantir decisões justas nas avaliações.

As discussões sobre a classificação étnico-racial nas respostas conectam-se a importantes referenciais teóricos. A dificuldade em diferenciar "pretos", "pardos" e "brancos," mencionada por MN1GV, é abordada por Silvio Almeida (2018), que analisa como a construção social da raça afeta a percepção das identidades. A ideia de que os pardos enfrentam preconceitos no mercado de trabalho, reforçada por Marcio Pochmann (2019), relaciona características fenotípicas a oportunidades de emprego. A subjetividade na análise, discutida por MB2JF, se alinha aos estudos de

Eugenio Bucci (2020). HN1GV ressalta que a autodeclaração não é suficiente para a classificação étnico-racial, o que se conecta a Claudia Moraes (2021). A inclusão de integrantes de movimentos negros nas bancas, sugerida por HN1JF, reflete o conceito de empoderamento étnico-racial de Ângela Davis em "Mulheres, Raça e Classe" (1981), enquanto HN2JF critica a superficialidade da discussão sobre "pardo," o que se relaciona a Lélia Gonzalez (1988). Essas conexões destacam a complexidade da discussão sobre raça e identidade no Brasil, enfatizando a necessidade de uma análise criteriosa e um debate aprofundado para garantir decisões justas nas avaliações.

As respostas dos entrevistados refletem uma insatisfação geral (100% dos entrevistados) com a superficialidade dos treinamentos sobre a diferenciação étnico-racial, especialmente entre "brancos" e "pardos". Há um consenso (100% dos entrevistados) sobre a necessidade de capacitações mais frequentes, práticas/objetivas e que abordem as nuances das identidades étnico-raciais de maneira mais profunda. Além disso, a importância de ouvir as experiências dos candidatos e discutir questões de discriminação étnico-racial e racismo é destacada como essencial para melhorar a eficácia das bancas de avaliação:

O curso ajuda, mas ele sozinho, principalmente da forma como ele é direcionado e ministrado hoje, não vai fazer com que o membro diferencie um branco de um pardo corretamente por causa das nuances destas categorias. Creio que é um processo e tem que ter muito mais coisas além daquele curso, tem de fazer umas leituras sobre diversidade étnico-racial e pode ser coisa simples para ir direcionando o olhar dos integrantes das bancas, observar as pessoas andando na rua, reparar nos indivíduos fazendo uma leitura de vida mesmo. Isso ajuda também a ir praticando. Porque é muito difícil nos momentos que a gente tem ali de curso, que são raros de acontecer, geralmente uma vez no ano. Logo é necessário buscar mais informação, pois na hora da banca, temos que analisar o candidato como um todo (MN1GV).

Então, os treinamentos são importantes, mas o debate é raso sobre a temática Brancos X Pardos. Fiz treinamentos em 2019, 2022 e 2023, destes todos, só em 1, acho que 2023 teve algo mais prático, porém pouco taxativo/objetivo. Por padrão focam em questões raciais, sociais e pouco no fenótipo. Sinto falta da orientação sobre a análise de casos concretos, como naquele caso de gêmeos univitelinos que um foi aprovado e outro não. Falta atividades práticas nas capacitações, deixar claro o que deve ser o critério de desempate, qual característica fenotípica deve se sobrepor as outras, enfim. É primordial melhorar estes treinamentos (MB2JF).

Com certeza, eu acho que é bom ter uma capacitação específica sobre isso. Já tivemos capacitações muito boas, mas é sempre bom ir atualizando e até aprofundando mesmo, com debates e cursos, pois é uma questão que gera muitas dúvidas na hora do veredito. No último curso se falou bastante sobre essa linha tênue, acho que foi até muito rico o último curso, porque muitas dúvidas foram sanadas ali, teve um debate bem legal, foi a primeira vez que se debateu isso. Foi um curso presencial o que foi um grande diferencial também, acho que precisam ter mais destas capacitações (MB1GV).

Embora os cursos sejam considerados úteis, eles falham em abordar adequadamente as nuances das identidades étnico-raciais e carecem de conteúdo prático e precisam ser mais objetivos. Os participantes sugerem complementar a formação com leituras sobre diversidade e observação do cotidiano, além de enfatizar a importância de reconhecer a autodeclaração étnico-racial. Há um consenso sobre a necessidade de orientações mais claras sobre características fenotípicas e a análise de casos concretos. Também se destaca a relevância de uma abordagem holística nas avaliações, que inclua ouvir as experiências dos candidatos. Em suma, os entrevistados pedem capacitações mais profundas e práticas, que tratem as complexidades das identidades étnico-raciais e as experiências de discriminação, visando melhorar a eficácia das bancas de avaliação.

As respostas dos entrevistados revelam preocupações sobre a superficialidade dos treinamentos para diferenciar "brancos" e "pardos", alinhando-se com a crítica de Silvio Almeida (2018) sobre a falta de formação adequada que perpetua estereótipos étnico-raciais. A ênfase na diversidade das identidades étnico-raciais, mencionada por MN1JF, nos remete à Lélia Gonzalez (1988), que discute a importância de reconhecer as complexidades das experiências étnico-raciais. A relevância da autodeclaração e das experiências pessoais, destacada por HN1GV, está em consonância com Claudia Moraes (2021), que enfatiza a construção da identidade a partir das vivências individuais. As sugestões de incluir atividades práticas nos treinamentos, apresentadas por MB2JF e HN2JF, refletem as ideias de Marcio Pochmann (2019) sobre a necessidade de uma formação contextualizada. Além disso, a demanda por treinamentos que abordem o combate ao racismo, defendida por HN1JF, é apoiada por Ângela Davis (1981), que enfatiza a importância das interseccionalidades na luta contra o racismo. Por fim, a insistência em capacitações constantes e mais objetivas, mencionada por HN1JF e HN2JF, se

relaciona com Eugenio Bucci (2020), que defende a necessidade de treinamentos contínuos para lidar com a complexidade da questão étnico-racial na sociedade contemporânea.

O terceiro eixo da pesquisa tratou da "Judicialização da Heteroidentificação" os membros foram levados a discutir sobre suas implicações legais e seus impactos no trabalho das bancas da UFJF, bem como a refletir sobre a marcação de INDEFERIMENTO e DEFERIMENTO nos pareceres protege ou não a UFJF em caso de judicializações.

A judicialização introduz uma série de desafios, aumentando a responsabilidade dos membros em tomar decisões fundamentadas para evitar contestações futuras. Entre os principais desafios legais enfrentados pelas bancas estão a necessidade de critérios claros e consistentes na avaliação das autodeclarações, bem como a capacidade de lidar com eventuais recursos e processos judiciais que questionam o resultado das avaliações.

Outro ponto relevante abordado foi o formato atual das decisões das bancas, em que os membros não são obrigados a especificar individualmente suas percepções sobre a condição étnico-racial do candidato, apenas marcando "DEFERIDO" ou "INDEFERIDO". Alguns membros questionaram se essa prática protege suficientemente a UFJF de futuras judicializações, já que a falta de detalhamento pode, por um lado, simplificar o processo e resguardar a universidade, mas por outro, pode ser vista como uma falta de transparência, o que poderia dar margem a contestações legais. A reflexão sobre esses aspectos levou a um debate sobre a necessidade de maior clareza e documentação no processo de heteroidentificação, equilibrando a agilidade das decisões com a proteção legal e a justiça no processo.

As respostas indicam que a judicialização é um tema que gera debate entre os entrevistados, mas não preocupação, conforme afirmam todos os entrevistados, ao informar que saber ou não de casos de judicializações não afeta em nada seu trabalho, eles cumprem as determinações conforme orientados, logo sentem que seu trabalho não é diretamente impactado por ela. A percepção de injustiça e a necessidade de reconhecimento da competência das bancas são questões centrais, assim como a urgência de esclarecer as práticas de avaliação e reforçar a importância da análise das características fenotípicas, em detrimento de

documentos familiares. As discussões em torno da judicialização revelam uma necessidade de aprimoramento das capacitações e de uma maior clareza sobre os processos envolvidos na heteroidentificação. 25% dos respondentes afirmaram ter conhecimento de judicializações e 75% disseram não ter conhecimento de casos atuais.

As percepções dos entrevistados sobre a judicialização na heteroidentificação revelam uma falta de conhecimento detalhado sobre o tema, com todos afirmando que isso não impacta sua atuação. Muitos, como MN1GV e MN1JF, destacam a importância de realizar seu trabalho com consciência, embora MN1JF critique a análise de aspectos familiares em vez de focar no candidato:

Eu não tenho conhecimento de alguma judicialização O que eu sei, é fruto de conversas informais, por conhecer pessoas que participaram de bancas judiciais, mas não sei detalhes. E saber, mesmo que informalmente de judicializações, não impacta na minha atuação não, pois eu vou lá, faço o meu trabalho da forma mais correta e consciente possível e pronto. Eu penso que estou fazendo a diferença atuando na análise da autodeclaração para os subcotistas étnico raciais e é isso (MN1GV).

Não tenho informação sobre judicialização, o máximo que já aconteceu foi me convocarem para analisar um indeferimento em segunda instância. Uma vez a pessoa comprovou com fotos, mas nunca fui além disso nessa questão da judicialização, mas me recordo de conversa há um tempo com uma amiga da UFOP, e lá, em um determinado momento eles avaliavam fotos de família, avô, mãe, pai, e eu pensava, uai quem vai estudar é o aluno ou a família dele? Esta situação me indigna, pois a meu ver a análise deve ser do candidato e não da árvore genealógica dele (MN1JF).

A percepção de injustiça é uma preocupação comum, especialmente entre aqueles que mencionam a apresentação de documentos que não são acessíveis à banca, como observado por MB1JF:

Eu não tenho muitas informações sobre a judicialização. Mas já trabalhei em bancas de heteroidentificação para avaliar denúncias de supostas fraudes e neste processo o candidato pode anexar documentos como a certidão de nascimento do pai, que dizia que o pai era pardo, e aí fica injusto com as bancas, porque a banca não tem acesso a esse documento, logo não pode levar isso em consideração. Enquanto no judiciário pode trazer foto da mãe, irmãos e afins, resumindo é injusto. Talvez na banca fosse importante usar de alguns instrumentos a mais, principalmente para ajudar nesses casos do limiar entre o pardo e o branco. Não me preocupo com

judicialização não, porque sabemos que o candidato tem o direito a um recurso administrativo, eu fico tranquila, eu tento ser justa comigo mesma, fico com a consciência tranquila. Atuo dentro dos parâmetros esperados e só (MB1JF).

Os entrevistados também expressam preocupações sobre a imparcialidade no processo, com HN1JF enfatizando que juízes podem não ter a formação necessária para avaliar características fenotípicas adequadamente:

Tenho conhecimento de alguns casos, mas não me afeta não. Como já disse o meu trabalho na banca é ideológico e não tenho medo de judicializações. Faz parte alguém se sentir prejudicado e tentar de alguma forma obter a vaga. Mas isso não impacta no meu trabalho, o candidato precisa ter as características fenotípicas e é nisso que foco. Só me entristece saber que, por vezes ele pode conseguir reverter a decisão da banca, afinal não necessariamente o juiz tem os conhecimentos e preparo necessários para analisar se o candidato é branco ou não. No meu entendimento a judicialização é vista como um benefício ao infrator, pois ele pode vir a obter algo que originalmente e nos trâmites regulares foi provado não fazer jus (HN1JF).

No entanto, HN2JF aponta para uma evolução nas normatizações e jurisprudências que começam a valorizar o trabalho das bancas:

Não tenho informações sobre judicializações e isso não impacta no meu trabalho na banca, entre outras coisas, porque já estão saindo algumas normatizações e pareceres a este respeito. A gente começa a ter uma base mais sólida nas bancas, porque a jurisprudência está começando a dar razão às bancas. Estão começando a observar a banca não apenas como um ato administrativo, mas como um ato de fé pública do servidor, entendendo que estas pessoas a ver que são pessoas capacitadas, então, eu acho interessante (HN2JF).

Em suma, as respostas indicam que, apesar do debate sobre a judicialização e suas implicações, os entrevistados sentem que seu trabalho na banca é legítimo e que há uma necessidade de clareza nas práticas de avaliação e aprimoramento nas capacitações.

As percepções dos entrevistados sobre a judicialização na heteroidentificação revelam uma falta de conhecimento sobre o tema (25% dos entrevistados). Porém, todos afirmaram que isso não impacta a sua atuação, o que se alinha com os argumentos de Silvio Almeida (2018), que discute como a falta de formação

adequada perpetua desinformação. A crítica de MN1JF sobre a análise de aspectos familiares em vez de focar no candidato remete a Lélia Gonzalez (1988), que enfatiza a importância de reconhecer as complexidades das identidades étnico-raciais. A percepção de injustiça mencionada por MB1JF, em relação à apresentação de documentos que não são acessíveis à banca, está em consonância com Claudia Moraes (2021), que aborda a necessidade de um processo justo na avaliação de identidades. Além disso, a preocupação com a imparcialidade no processo, destacada por HN1JF, é refletida nos estudos de Marcio Pochmann (2019), que defende a importância de critérios claros nas avaliações. Por fim, a observação de HN2JF sobre a evolução das normatizações e a valorização do trabalho das bancas se conecta com Eugenio Bucci (2020), que discute a legitimidade das decisões das bancas em um contexto jurídico. Essas conexões ressaltam a necessidade de aprimorar as capacitações e esclarecer as práticas de avaliação na heteroidentificação.

Embora a judicialização seja tema de debate e que a existência dela possa gerar frustrações e indignações em alguns, a totalidade dos entrevistados não a considera um fator impactante em sua atuação nas bancas. Eles enfatizam a importância de uma avaliação ética e imparcial, reconhecem a responsabilidade que têm, e sugerem melhorias nas práticas de avaliação. Além disso, há uma chamada para maior conscientização institucional sobre a importância das subcotas étnico-raciais e a necessidade de estruturação adequada das bancas.

As percepções dos entrevistados sobre a judicialização na heteroidentificação revelam uma postura de indiferença ou despreocupação em relação a esse aspecto legal (100% dos entrevistados). Eles enfatizam que seu foco é realizar avaliações imparciais, reconhecendo a responsabilidade de suas funções nas bancas. Alguns (25% dos entrevistados), como MB1JF, sugerem que um maior número de integrantes poderia enriquecer o debate e aprimorar as práticas de avaliação. HN1GV expressa indignação sobre um caso específico de judicialização, enquanto HN1JF defende uma postura mais proativa da universidade em relação às subcotas étnico-raciais. HN2JF menciona que alguns evitam participar das bancas por medo de repercussões legais, mas ele se sente seguro em sua atuação.

Como eu disse na resposta anterior, tenho uma indignação muito grande até hoje, pelo candidato que foi reprovado na banca do CEFET do concurso, recorreu e ficou com a vaga, é uma pessoa que trabalha muito bem, tenho uma ótima relação com ela, mas eu vejo aquilo como um caso total de injustiça. De forma geral, não me preocupo com desafios legais, pois sempre faço da mesma forma, todos vão passar pelo mesmo critério, vai ter a discussão dos três que estão na banca para trabalhar e ver se realmente ele tem ou não os fenótipos necessários. Trabalho de forma ética, coerente e coesa, logo não me preocupo com a legalidade pois creio estar atuando dentro dos limites da lei (HN1GV).

Não sei se é um desafio legal, mas o que percebo é que falta a universidade abraçar mesmo as questões das subcotas étnico-raciais. Pois ela não é só uma política governamental, precisa ser também institucional. Acho que o maior desafio é esse, a conscientização das pessoas, para que as bancas sejam com um número suficiente de integrantes, ou seja, pelo menos 5 pessoas e que elas estejam plenamente aptas e preparadas para atuar. Agora sobre questões legais mesmo da atuação, isso não influencia na minha atividade, pois atuo da forma mais imparcial e correta dentro do esperado possível (HN1JF).

Então, conheço pessoas que tem o perfil para compor as bancas, mas acham que isso vai dar muito problema e preferem não mexer com isso. Acreditam que o judiciário vai puni-los, então preferem não contribuir participando da heteroidentificação. Eu, particularmente, não tenho medo, porque as decisões são tomadas de acordo com a técnica e com o conhecimento que foi passado. A partir daí, não acredito que a gente tenha nenhum problema seguindo a literatura consagrada e seguindo critérios objetivos. Logo, as questões legais não me preocupam pois delibero com segurança e seguindo critério objetivos, portanto, a judicialização não influencia nas minhas decisões (HN2JF).

As percepções dos entrevistados sobre a judicialização na heteroidentificação refletem uma indiferença em relação ao impacto legal em suas atuações, alinhando-se com Abdias do Nascimento (1989), que enfatiza a responsabilidade ética na avaliação das identidades étnico-raciais. A confiança em realizar avaliações imparciais, destacada por MN1GV e MN1JF, remete a Edward Said (1978) sobre a construção de conhecimento crítico:

Eu acho que não só protege a universidade, mas também o servidor que compõe a banca. Pois eles “assinam” a ata e declarar os posicionamentos individuais pode gerar confusões e imbróglis judiciais. E a decisão colegiada é extremamente mais segura e contundente (MN1GV).

Eu acho que protege sim. Pois o parecer advém de uma decisão colegiada e isso tem força, pois representa o coletivo dos membros. Acredito que a individualização das percepções poderia, de alguma forma, fragilizar o processo, principalmente em casos de judicializações. Portanto o formato que é hoje nos dá mais segurança, tanto enquanto servidores, quanto para a UFJF em si (MN1JF).

A sugestão de MB1JF para aumentar o número de integrantes nas bancas reflete a abordagem de Ângela Davis (1981) sobre a importância da coletividade:

Proteger não protege, porque quando tem que acontecer as judicializações, elas acontecem, inclusive num desses processos que eu participei de denúncia, um dos argumentos do advogado era exatamente esse, que a banca não detalhava o veredito, só marcava um “X” num quadradinho, ou seja, é frágil. Acho que poderia ser uma descrição, sim, com mais detalhes, e não só um quadradinho de deferido ou indeferido, um X (MB1JF).

A indignação de HN1GV sobre a judicialização ecoa Lélia Gonzalez (1988), em relação à injustiça nos processos de avaliação:

O que eu acho também é que tem uma falha na própria definição do IBGE, porque a política em si foi angariada por um movimento negro, mas usa-se um critério do IBGE que não faz este detalhamento, por exemplo, as vezes atendemos nas bancas um índio, a pessoa tem fenótipo indígena, mas para o IBGE ele é um pardo, só que ele não é pardo para nossa política, mas tem muita gente que aprova porque ele, para o IBGE, é um pardo. A pessoa não olha o objeto da subcota étnico-racial, eu falo o tempo todo que, na verdade temos que aprovar pessoas negras (pretos e pardos), sem pensar em seus parentes, o candidato precisa ser negro, um afrodescendente legítimo, precisa ser negro para poder acessar essa política. E aí entra o indiano, por exemplo, a pessoa tem os fenótipos indianos e voltamos as questões do IBGE que o identifica como pardo, por ter a pele escura, mas ele não é negro. De toda sorte, sendo mais específico sobre a pergunta, não sei te dizer, assim, em termos de proteção, mas o positivo, na verdade, é que a gente protege mais a banca do que a universidade, de modo geral, porque ali é uma decisão colegiada. Um colegiado optou por deferir ou indeferir aquele candidato. Mas sem especificar muito o critério, o ruim é que a universidade acaba não tendo muita prova para efetivamente entender como aquilo foi decidido, já que não é gravada a nossa decisão, não é gravada a conversa, o debate entre os membros, como a gente chegou naquela... Por vezes a gente fica muito vendido, né? Pois você vê os casos brotando nos jornais, falando de indeferimentos de negros, só que qual condição foi colocada naquela

banca para que eles optassem pelo indeferimento do candidato?
(HN1GV)

Além disso, a necessidade de conscientização institucional mencionada por HN1JF se alinha à crítica de Marcio Pochmann (2019) sobre a falta de políticas que reconheçam a diversidade étnico-racial nas universidades, ressaltando a importância de práticas de avaliação mais inclusivas:

Olha, eu acho que nenhum formato protege ninguém, mas a questão do interferido é a mais adequada, contempla bem a decisão colegiada em caso de posteriores judicializações. Afinal quem achar que foi injustiçado acionará a justiça, cabe a universidade estar preparada para isso (HN1JF).

As respostas dos membros das bancas indicam uma percepção geral de que a decisão colegiada nas bancas de heteroidentificação oferece uma proteção considerável para os membros (75%) e a universidade (50%). No entanto, há preocupações sobre a fragilidade do registro das decisões e a adequação dos critérios de classificação étnico-racial. Os entrevistados sugerem que aumentar a quantidade de integrantes nas bancas e aprimorar a clareza nos critérios de avaliação pode fortalecer ainda mais a integridade do processo de heteroidentificação. No contexto geral da pergunta, 75% dos entrevistados manifestaram que a decisão colegiada com somente o DEFERIDO ou INDEFERIDO protege não só a UFJF, mas também aos integrantes da banca e 25% opinou dizendo acreditar que não protege a instituição está forma de apresentar o parecer da banca.

A maioria dos entrevistados (75%) acredita que a abordagem coletiva fortalece a legitimidade do processo e minimiza a responsabilização individual em casos de judicialização. No entanto, há críticas à falta de detalhes nas decisões, com 13% dos entrevistados apontando que simplesmente marcar um "X" nos veredictos pode ser considerado frágil em disputas legais. Questões relacionadas à classificação étnico-racial também foram levantadas, com a preocupação de que critérios inadequados possam levar a decisões injustas, especialmente em relação à identificação de indivíduos com fenótipo indígena. Além disso, a ideia de aumentar o número de membros nas bancas foi sugerida como uma forma de enriquecer o debate e potencialmente reduzir a judicialização. Em suma, as respostas indicam

uma necessidade de melhorias nas práticas de avaliação, bem como uma maior clareza nos critérios utilizados nas decisões.

A confiança nesse formato como um mecanismo de proteção reflete as ideias de Pierre Bourdieu (1998) sobre a importância do capital social e da legitimidade nas interações sociais. A crítica à falta de detalhes nas decisões, levantada por MB1JF, está alinhada com os argumentos de Abdias do Nascimento (1989), que destaca a importância da transparência nos processos avaliativos. As preocupações de HN1GV sobre os critérios do IBGE na classificação étnico-racial se conectam com os estudos de Lélia Gonzalez (1988), que discutem as complexidades da identidade étnico-racial. A sugestão de aumentar o número de integrantes nas bancas, feita por MB1JF e HN2JF, remete ao conceito de Ângela Davis (1981) sobre a coletividade e a diversidade nas discussões. Por fim, a ideia de que as decisões colegiadas protegem os servidores, mas ainda têm limitações, reflete a crítica de Marcio Pochmann (2019) sobre a necessidade de políticas estruturais que reconheçam a diversidade étnico-racial. Essas conexões enfatizam a importância de práticas de avaliação que considerem as nuances das identidades étnico-raciais.

E para finalizar a entrevista, assim como na entrevista com os alunos, a pergunta final dirigida aos membros das bancas de heteroidentificação buscou sugestões para aprimorar o processo na UFJF. Os membros foram convidados a refletir sobre como o procedimento poderia ser lapidado para se tornar mais eficiente e efetivo, contribuindo de forma significativa para as políticas de ações afirmativas da universidade. Entre as sugestões apresentadas, destacaram-se a necessidade de mais treinamento e capacitação dos membros das bancas, com um enfoque maior nas questões de identidade étnico-racial e nas nuances da classificação entre pardos e brancos. Também foi sugerido o aumento da diversidade nas próprias bancas, tanto em termos de gênero quanto de etnia/raça, garantindo uma representação mais ampla e inclusiva. Além disso, houve menções à importância de um sistema de divulgação mais eficiente e transparente, além de uma revisão contínua dos critérios e procedimentos utilizados, para garantir que o processo de heteroidentificação reflita com precisão os princípios de justiça e inclusão que embasam as políticas de cotas.

A análise das respostas dos entrevistados sobre a heteroidentificação revela várias preocupações e sugestões para melhorar o processo e a eficácia das bancas.

MN1GV (13% dos entrevistados) enfatiza a necessidade de ouvir os membros da banca e os candidatos para entender melhor as percepções sobre o procedimento de heteroidentificação, sugerindo a aplicação de questionários pós-banca e a inclusão de uma maior diversidade étnica nas bancas (75% dos entrevistados):

Acredito que uma escuta das pessoas que participam das bancas para saber a percepção destes, já que o procedimento é muito recente na UFJF, tem somente 6 anos. E, deste encontro pode gerar um estudo, um levantamento da percepção até mesmo do aluno, do que ele pensa desse procedimento de heteroidentificação, ver as propostas destes grupos (membros das bancas e candidatos). Talvez a aplicação de um questionário para os candidatos pós banca fosse bem interessante. Gostaria também que aumentasse o número de membros para 05, assim como nos Concursos Públicos. Hoje temos muitas pessoas brancas na banca e sugiro que isso seja modificado, tendo sempre pessoas pardas, pessoas pretas nas bancas, pois isso deixa o candidato mais à vontade e gera uma sensação de acolhimento eu creio. Talvez abrir o leque de participantes da banca para membros externos a UFJF, como pessoas que integram os Movimentos Negros, pois estas tendem a estar capacitadas para fazer a leitura fenotípica do indivíduo, os quais fariam cursos juntos conosco para alinhar as diretrizes. Por último sugiro que o procedimento passe a ser presencial, isso faria toda a diferença para sanar algumas dúvidas que a tecnologia gera e que o veredito fosse baseado nas decisões da maioria ou por unanimidade dos membros (MN1GV).

Essa ideia de diversidade é crucial para criar um ambiente acolhedor para os candidatos, sendo apoiada por outros entrevistados que pedem uma composição mais representativa tanto de gênero, quanto de características étnico-raciais. Vários entrevistados (50%), como MN1JF e HN1JF, destacam a necessidade de retornar ao formato presencial, argumentando que isso favorece uma interação mais efetiva e diminui confusões geradas pela tecnologia. Eles acreditam que um ambiente físico pode proporcionar um debate mais rico e fundamentado:

A primeira coisa é voltar para a modalidade presencial e só fazer online em casos excepcionais de extrema necessidade. É relevante também as bancas serem efetivamente diversas, ou seja, ter homens e mulheres, brancos e negros, pois esta diversidade valoriza e credibiliza a atuação das bancas. Os critérios para deferimento também precisam ser lapidados, tem que ser maioria ou unanimidade dos membros para aprovação. Investir mais em capacitações para os membros das bancas, precisamos estar sempre atualizados e ser coerente nas ações, com treinamentos objetivos e práticos. Uma diversificada nos horários das bancas, com criação talvez de um horário noturno seria bem interessante também,

pois oportunizaria que os membros participassem com mais assiduidade do procedimento (MN1JF).

Primeira coisa seria referente a forma de deliberação da banca, tem que ser a decisão colegiada formada pela votação da maioria dos membros ou até mesmo pela unanimidade, pois o candidato tem direito a recurso caso discorde da deliberação na primeira instância. A questão da administração das bancas deveria ser um processo mais organizado e efetivo, pois tem sido confuso e desorganizado, não há planejamento, por exemplo, um aluno preto retinto indo participar de uma banca que tem três mulheres brancas, isso é inconcebível, não há representatividade, além disso integrantes se inscrevem para atuar e não ficam a jornada toda, fazem meio expediente, isso é confuso e atrapalha a lisura do processo. A composição das bancas deveria contemplar alunos de pós-graduação e integrantes do Movimento Negro, estas pessoas têm uma outra visão e este intercâmbio é extremamente enriquecedor para os trabalhos. E juntamente com isso, teria que aumentar para 5 o número de membros para o debate ser mais rico e a diversidade ser preservada na composição da banca. A banca deveria ser presencial também e realizada num local adequado, no qual a tivesse sua privacidade realmente preservada. Os horários de banca precisam ser revistos, pois como é hoje inviabiliza a participação de muitos integrantes. Talvez criar o horário noturno e diminuir de 4 para 3 horas de duração. É importante uma ampla divulgação dos meios de denúncias de alunos que supostamente entraram burlando as cotas, pois sempre somos abordados no ICH com este questionamento, precisa ter um canal de escuta dos alunos que passam pelas bancas, os deferidos e os indeferidos, precisamos ouvi-los para lapidar nossas ações. É importante termos bancas com diversidade não só de gênero em sua composição, mas também diversidade étnico-racial, isso tranquiliza o candidato e o faz se sentir acolhido e representado, ou seja, as bancas devem ter composição mista. As capacitações e treinamentos precisam ser constantes e objetivos, os que tivemos até hoje foram superficiais e prolixos, não atingindo o real objetivo que é habilitar o integrante na plenitude para atuar corretamente na hora de dar o veredito. Há de se trabalhar junto com a PROAE a questão da permanência destes alunos cotistas na UFJF. Os suplentes também deveriam ser remunerados, já que ficam à disposição das bancas e são acionados para atuar com frequência. Poderia ser um valor menor em caso de não atuação efetiva (50 %) e o valor integral em caso de atuação real (100%). A remuneração poderia ser melhorada também, hoje uma hora de trabalho está um valor ínfimo que não paga a responsabilidade que é estar numa banca de ratificação ou retificação de autodeclaração étnico-racial. Enfim, acho que é só isso... (HN1JF).

A importância de capacitações frequentes e objetivas é um tema recorrente (75% dos entrevistados); MB1JF e HN1JF mencionam que os treinamentos atuais são superficiais e genéricos, prejudicando a eficácia das bancas. Eles sugerem que

os treinamentos sejam mais práticos e direcionados, com foco em critérios específicos para avaliação.

Além disso, HN1GV e HN2JF ressaltam a necessidade de um planejamento mais estruturado para as bancas (50% dos entrevistados), com informações antecipadas sobre datas e formatos, o que ajudaria a garantir a participação de um maior número de membros e a transparência nos processos. A necessidade de uma decisão colegiada clara e objetiva é mencionada por 88% dos entrevistados, com sugestões para que a votação se baseie na maioria dos integrantes, fortalecendo a legitimidade das decisões e evitando a responsabilização individual. A importância de acesso a documentos complementares e de critérios bem definidos para deferimentos e indeferimentos também foi destacada por 25% dos entrevistados, ajudando a tornar o processo mais justo e transparente.

Por fim, a discussão sobre a remuneração dos membros das bancas foi levantada, com sugestões para aumentar a atratividade dos valores pagos e remunerar em 50% deste valor os suplentes, já que estes ficam à disposição das bancas, e incentivar a participação de mais pessoas qualificadas. Há sugestões para aumentar o quantitativo de integrantes das bancas para 05 (63% dos entrevistados), para a inclusão de membros externos aos servidores da UFJF como integrantes de Movimentos Negros e alunos das Pós-Graduações (50% dos entrevistados), melhoria na divulgação dos editais (38%) e lapidação dos horários das bancas com diminuição da carga horária por turno e criação de bancas noturnas (50%). Em suma, as respostas indicam um consenso sobre a necessidade de melhorias no processo de heteroidentificação, com ênfase na diversidade, capacitação, organização e critérios claros. A busca por um ambiente mais acolhedor e representativo, assim como a definição de processos transparentes, é fundamental para garantir a eficácia e a legitimidade das decisões tomadas pelas bancas.

Os dados importantes sobre a pergunta final dos candidatos fornecem diversas sugestões com foco na melhoria do procedimento de heteroidentificação na UFJF. Dentre elas, a escuta ativa dos membros das bancas e dos candidatos, por meio de questionários, foi sugerida por 13% dos participantes, indicando uma preocupação com a percepção de todos os envolvidos. A ampliação do número de membros de três para cinco foi proposta por 63%, assim como a promoção da diversidade étnico-racial e de gênero nas bancas, que recebeu 75% de apoio. A

inclusão de membros externos aos servidores da UFJF, como integrantes de movimentos negros e alunos da pós-graduação, e o retorno ao formato presencial foram sugeridos por 50%. Para melhorar a clareza e a justiça do processo, 88% dos respondentes destacaram a necessidade de critérios claros de aprovação, baseados na opinião da maioria ou unanimidade. Além disso, 75% sugeriram capacitações mais frequentes e práticas. A redução da carga horária e a criação de um turno noturno foi apontada por 50%, enquanto melhorias na divulgação dos editais foram mencionadas por 38%. Planejamento e organização aprimorados, com acesso antecipado a documentos e informações complementares dos candidatos, também foram destacados. Por fim, sugestões como a criação de um canal de denúncias, uma política de permanência junto à PROAE e a melhoria dos valores de remuneração geral e pagamento dos suplentes foram mencionadas por 13% dos participantes.

As percepções encontradas a partir das respostas dos entrevistados sobre a heteroidentificação evidenciam diversas preocupações e sugestões voltadas para a melhoria do processo. Um ponto central é a necessidade de ouvir e considerar as opiniões de todos os envolvidos, incluindo tanto os membros das bancas quanto os candidatos (13%). Essa escuta ativa pode proporcionar um entendimento mais profundo sobre as percepções em relação ao procedimento, o que pode ser feito, por exemplo, por meio da aplicação de questionários pós-banca. A diversidade na composição das bancas é uma preocupação recorrente. Muitos entrevistados, como MN1GV, enfatizam a importância de incluir membros pardos e pretos para criar um ambiente acolhedor para os candidatos e ter diversidade de gênero também (75%). A sugestão de aumentar o número de integrantes nas bancas, de três para cinco (63%), também é apontada como uma forma de enriquecer o debate e proporcionar uma avaliação mais robusta. Outro aspecto destacado é a preferência pelo formato presencial das bancas (50%). Vários entrevistados concordam que a interação face a face facilita uma comunicação mais clara e diminui as confusões que podem surgir em ambientes virtuais. A transição para um formato presencial é vista como um passo importante para aprimorar o processo de avaliação.

A capacitação dos membros das bancas é considerada essencial para o sucesso do procedimento. As respostas sugerem que os treinamentos atuais são

frequentemente superficiais e carecem de um enfoque prático (75%). A necessidade de treinamentos frequentes, objetivos e específicos sobre critérios de avaliação é uma demanda expressa, com ênfase na importância de preparar os membros adequadamente antes de suas atuações.

A transparência e a clareza nos critérios de avaliação também emergem como questões importantes (88%). Muitos entrevistados manifestam a necessidade de um registro mais detalhado das decisões das bancas, que vai além de simples marcações em documentos, para garantir que as justificativas das decisões estejam bem documentadas. Isso é visto como fundamental para proteger a integridade do processo, especialmente em casos de judicialização.

A remuneração dos membros das bancas é um ponto levantado (13%), com sugestões para que seja mais atrativa e compensatória, incentivando a participação de indivíduos qualificados e comprometidos com a causa.

As percepções dos entrevistados sobre a heteroidentificação revelam a necessidade de um processo mais inclusivo, estruturado e transparente, o que se alinha com as discussões de Silvio Almeida (2018) sobre a importância da diversidade nas instituições e a responsabilidade ética na avaliação de identidades. A ênfase na escuta ativa e no entendimento das percepções dos candidatos sugere uma abordagem centrada no indivíduo, refletindo as ideias de Marcio Pochmann (2019) sobre a necessidade de políticas que promovam a inclusão étnico-racial de maneira efetiva. A crítica à composição das bancas e à importância de ter uma representação étnica diversificada ressoa com as argumentações de Ângela Davis (2020), que defende que a diversidade enriquece as discussões e a eficácia dos processos de decisão. A sugestão de aumentar o número de integrantes nas bancas, para garantir uma avaliação mais robusta, está em consonância com as reflexões de Claudia Moraes (2021) sobre a importância de coletividades em decisões que impactam questões sociais.

A necessidade de capacitações frequentes e práticas é reforçada pelos argumentos de Silvio Almeida (2018), que destaca a importância da formação contínua para evitar preconceitos e desinformação. Além disso, a demanda por uma maior transparência e detalhamento nas decisões remete ao trabalho de Lélia Gonzalez (2022), que discute a necessidade de critérios claros na avaliação de identidades. A preocupação com o formato presencial e a interação direta sugere

uma valorização da comunicação interpessoal, alinhando-se com as ideias de Eugenio Bucci (2020) sobre a importância do diálogo nas práticas sociais. Por fim, a questão da remuneração dos membros das bancas, levantada pelos entrevistados, se relaciona com a crítica de Viviane Almeida (2021) sobre a valorização do trabalho dos envolvidos em processos de inclusão étnico-racial. Essas referências sublinham a importância de práticas que garantam a eficácia e a legitimidade do procedimento de heteroidentificação nas universidades.

A análise final dos resultados destaca a importância da heteroidentificação na UFJF e as percepções dos membros sobre os desafios e melhorias necessárias no processo. Entre os principais pontos, os entrevistados ressaltam a necessidade de maior clareza nos critérios de avaliação, a inclusão de membros mais diversos nas bancas e a melhoria nos treinamentos, que atualmente são considerados superficiais por muitos. Além disso, questões como a transparência no processo de decisão, o aumento do número de membros nas bancas e a possibilidade de retorno ao formato presencial foram apontadas como sugestões para aprimorar a eficácia do procedimento.

De acordo com HN2JF:

Primeiro, uma comunicação mais assertiva, tentando colocar mais pessoas que estão nesse grupo destinatário da política de cotas, ou seja, negros dentro da banca de heteroidentificação, é primordial termos mais negros (as) como integrantes das bancas. Outra coisa extremamente importante seria modificar os horários das bancas, creio que os blocos estejam muito longos, portanto, sugiro a diminuição deles com menos horas e a criação da banca noturna. Talvez 3 blocos de banca, manhã, tarde e noite, cada um com duração de 3 horas: 08 as 11; 13 as 16 e 18 as 21. Creio que isso atrairia mais pessoas interessadas em contribuir. É importante também rever a forma de votação para o veredito, teria que ser maioria simples e não bastando somente 1 participante dizer sim para deferir. Juntamente com esta proposta, sugiro que aumente para 5 o número de integrantes na banca, assim as dúvidas seriam mais debatidas e as decisões colegiadas mais seguras. As capacitações também precisam ser melhoradas, geralmente são curtos e extremamente academicistas, eles precisam ser contínuos e objetivos para embasar mais e mais aos integrantes na hora das decisões (HN2JF).

As respostas também evidenciam que, apesar das contribuições significativas das bancas para a redução de fraudes e a promoção da inclusão, ainda existem

preocupações com a permanência dos alunos cotistas e o impacto limitado das bancas na redução do preconceito étnico-racial dentro do ambiente acadêmico. A judicialização, embora não seja vista como um fator diretamente impactante no trabalho dos membros, ainda gera discussões sobre a necessidade de reforçar a proteção institucional e assegurar que as decisões sejam justas e imparciais. Em resumo, os dados indicam um compromisso contínuo dos membros com a justiça étnico-racial e a inclusão, reforçando a importância de revisões e aperfeiçoamentos no processo de heteroidentificação.

3.4 DISCUSSÃO ACERCA DOS RESULTADOS

A discussão sobre os resultados obtidos nas entrevistas com alunos e membros das bancas de heteroidentificação da UFJF revela pontos importantes acerca da transparência, eficácia e desafios enfrentados nesse processo. A heteroidentificação é vista por ambos os grupos como um mecanismo essencial para garantir a aplicação correta das subcotas étnico-raciais, promovendo maior equidade no acesso às universidades. Contudo, surgem divergências quanto à transparência e à eficácia, especialmente no formato remoto, onde alguns alunos manifestaram preocupações sobre a possibilidade de fraudes e a dificuldade de avaliar características fenotípicas, evidenciando a importância de um processo mais robusto (Almeida, 2023).

A diversidade nas bancas de heteroidentificação foi apontada como um fator importante para a justiça do processo. Os alunos acreditam que a presença de membros com diferentes identidades étnico-raciais e de gênero contribui para uma avaliação mais inclusiva. Judith Butler (1990), em sua teoria sobre o gênero como construção social, reflete essa perspectiva ao afirmar que a diversidade de gênero é fundamental para criar ambientes mais inclusivos. Entretanto, os membros das bancas destacaram a sub-representação de pessoas negras nas comissões, o que pode dificultar a percepção de nuances fenotípicas necessárias para uma avaliação criteriosa (Crenshaw, 1991).

Outro aspecto levantado, tanto por alunos quanto por membros das bancas, é a questão do acolhimento. A empatia e o respeito demonstrados pelos avaliadores são essenciais para que os candidatos se sintam confortáveis durante o processo.

Rogers (1957) já abordava a importância do acolhimento em processos de avaliação, destacando como um ambiente de apoio pode reduzir a ansiedade dos avaliados, especialmente em contextos tão sensíveis como a autodeclaração étnico-racial.

Sobre o formato remoto das bancas, as opiniões divergem. Embora muitos reconheçam a praticidade, especialmente em tempos de pandemia, outros apontam para limitações importantes, como a dificuldade de avaliar corretamente as características fenotípicas. Problemas tecnológicos, como falhas de conexão e qualidade insuficiente de câmeras, também foram citados como fatores que podem comprometer o processo, levantando questões sobre a necessidade de aprimorar o formato remoto (Campos, 2022). Além disso, essa dificuldade de avaliação remota pode ser vista como um reflexo das limitações do capital tecnológico, discutido por Bourdieu (1986) em sua teoria sobre capital econômico e cultural, que afeta o acesso equitativo às oportunidades.

Os membros das bancas também expressaram insatisfação com os treinamentos recebidos para atuar nas comissões. Embora reconheçam a importância dessas capacitações, muitos afirmam que a experiência prática tem sido mais relevante para sua atuação, reforçando a necessidade de treinamentos mais aprofundados e objetivos, conforme discutido por Freitas (2019). A subjetividade na análise fenotípica, especialmente nas bancas remotas, foi apontada como um dos principais desafios, ressaltando a importância de critérios claros e consistentes para garantir justiça no processo de heteroidentificação (Almeida, 2023).

No que diz respeito às fraudes, os membros das bancas relataram uma diminuição significativa nas tentativas desde a implementação do processo, especialmente nas bancas presenciais. No entanto, nas bancas online, ainda há relatos de manipulações tecnológicas, como o uso inadequado da iluminação, o que demonstra a necessidade de maior controle e rigor nesse formato (Braga, 2020).

Outro ponto de destaque é a permanência dos alunos cotistas nas universidades. Embora o processo de heteroidentificação tenha sido eficaz para garantir o acesso, tanto alunos quanto membros das bancas concordam que o maior desafio é assegurar que esses alunos permaneçam no curso, superando desafios socioeconômicos e a falta de apoio acadêmico (Souza, 2020). Esse ponto é crucial, pois, conforme discutido por Erikson (1968), a fase de jovem adulto é um período

crítico para a consolidação da identidade, o que torna o suporte institucional ainda mais importante para esses estudantes.

A complexidade da autodeclaração e a subjetividade da análise fenotípica emergem como questões centrais. Embora a autodeclaração seja vista como fundamental, ela sozinha não garante a precisão necessária no processo de heteroidentificação. Crenshaw (1991) argumenta que a interseccionalidade, ou seja, a sobreposição de diferentes identidades, é essencial para entender como diferentes formas de discriminação se manifestam. Nesse sentido, a análise fenotípica precisa ser criteriosa para evitar injustiças.

Tanto os alunos quanto os membros das bancas reconhecem o papel do processo de heteroidentificação na promoção da justiça social e na reparação de desigualdades históricas. As políticas de ação afirmativa são vistas como um avanço importante para a democratização do ensino superior, alinhando-se à visão de Rezende (2024) sobre o impacto dessas políticas na promoção da equidade étnico-racial. No entanto, os entrevistados apontam que ainda há espaço para melhorias, especialmente no que diz respeito à transparência e à consistência do processo.

A judicialização do processo de heteroidentificação foi destacada pelos membros das bancas como um desafio. A necessidade de critérios claros e consistentes é vista como fundamental para evitar contestações legais, garantindo a segurança jurídica do processo e a legitimidade das decisões (Santos, 2022). Este ponto se conecta à discussão de Spivak (1988) sobre a importância de dar voz aos subalternos e garantir que suas experiências sejam validadas em processos institucionais.

A discussão dos resultados revela que, embora o processo de heteroidentificação tenha avançado na promoção da justiça social e do acesso equitativo às subcotas étnico-raciais, ainda há desafios significativos a serem superados. A necessidade de maior diversidade nas bancas, a melhoria dos treinamentos, o aprimoramento do formato remoto e a garantia de permanência dos alunos cotistas são pontos centrais que devem ser abordados para fortalecer o processo e garantir sua eficácia a longo prazo. A inclusão de vozes subalternas e a consideração das complexidades interseccionais também são fundamentais para tornar o processo mais justo e inclusivo, como apontado por autores como Crenshaw (1991) e Spivak (1988).

A partir dos resultados analisados tanto nos arquivos quanto no processo de pesquisa sobre as bancas de heteroidentificação na UFJF, é possível ampliar a discussão com novas perspectivas. O estudo confirma que as bancas de heteroidentificação têm um papel crucial na consolidação das políticas de ações afirmativas, especificamente nas subcotas étnico-raciais. No entanto, mesmo com sua importância, surgem questões que exigem aprimoramentos e reflexões adicionais.

Um ponto crucial discutido foi a necessidade de aperfeiçoar a transparência e o acolhimento dos candidatos que passam pelo processo de heteroidentificação. Os resultados indicam que muitos candidatos relatam sentir-se expostos e inseguros durante o processo. Para combater esse desconforto, recomenda-se que as bancas implementem mais treinamentos específicos para seus membros, que promovam empatia e técnicas de acolhimento durante as avaliações. Amaral (2019) já destaca a importância de processos que, além de serem rigorosos, sejam humanizados e respeitem a subjetividade dos candidatos.

Além disso, a atuação das bancas em um contexto remoto ainda é uma questão em debate. Como revelado na pesquisa, muitos alunos apontam que a análise fenotípica pode ser prejudicada por limitações tecnológicas. Nesses casos, torna-se fundamental que as universidades invistam em plataformas de alta qualidade e ofereçam treinamentos adequados para o uso dessas ferramentas. De acordo com Rezende (2024), o aprimoramento tecnológico e o uso de tecnologias de comunicação são determinantes para garantir que o processo de heteroidentificação seja justo e eficaz.

A composição das bancas também é um tema relevante na discussão dos resultados. As bancas que não refletem a diversidade da população brasileira — em termos de etnia/raça, gênero e classe social — podem reforçar estruturas de poder e hierarquias que as cotas visam combater. Freitas (2019) aponta que a diversidade nas bancas de heteroidentificação é um elemento essencial para a equidade no processo, já que membros com diferentes experiências de vida e identidades têm maior capacidade de realizar uma avaliação justa e imparcial.

Outro aspecto importante levantado foi a judicialização do processo de heteroidentificação. Com a contestação judicial por candidatos que não foram aprovados pelas bancas, é necessário estabelecer critérios objetivos e claros para

evitar interpretações subjetivas e inconsistentes. Nesse sentido, a adoção de um protocolo nacional, que padronize as avaliações, poderia minimizar essas contestações e garantir mais segurança jurídica tanto para as universidades quanto para os candidatos, conforme proposto por Santos (2022).

O impacto das bancas de heteroidentificação na redução das fraudes também merece destaque. A pesquisa confirma que, desde sua implementação, houve uma diminuição significativa nas tentativas de fraude. No entanto, com o advento das bancas remotas, houve relatos de manipulações tecnológicas, o que demanda um acompanhamento contínuo. Segundo Crenshaw (1991), a interseccionalidade, que leva em conta diferentes camadas de discriminação, pode ajudar a refinar a forma como essas bancas atuam, especialmente na era digital.

Além disso, o acompanhamento e suporte contínuo aos alunos cotistas após sua entrada na universidade são essenciais para garantir que as cotas cumpram seu papel. Freitas (2019) ressalta que não basta garantir o ingresso; é necessário que as instituições ofereçam programas de permanência e suporte, principalmente para aqueles que vêm de contextos socioeconômicos desfavorecidos.

A questão da subjetividade no processo de autodeclaração também é complexa. Embora a autodeclaração seja fundamental para a identidade étnico-racial do indivíduo, a subjetividade da análise fenotípica pode gerar injustiças. Nesse sentido, Braga (2020) argumenta que a percepção social do pertencimento étnico-racial deve ser cuidadosamente avaliada para que o processo de heteroidentificação não invalide a experiência pessoal de racismo vivida pelos candidatos.

Outro ponto importante é a questão da afroconveniência ou afro-oportunismo, um conceito discutido na pesquisa. Alguns candidatos que se autodeclaram como pretos ou pardos podem não se identificar como tal em outros contextos sociais, o que levanta discussões sobre a autenticidade dessas autodeclarações. Santos (2022) afirma que esse é um desafio contínuo para as políticas de ação afirmativa, e que as bancas de heteroidentificação devem estar preparadas para lidar com essas nuances sem prejudicar os candidatos que realmente necessitam dessas políticas.

A necessidade de aprimoramentos contínuos no processo de heteroidentificação é uma questão central. A pesquisa aponta que, embora as bancas tenham se mostrado eficazes na identificação de fraudes, ainda há espaço para melhorias. A implementação de um processo mais inclusivo e transparente, que

considere as diversas dimensões da identidade étnico-racial, é fundamental para garantir que as políticas de cotas continuem sendo uma ferramenta de inclusão e justiça social.

Ademais, o impacto das bancas de heteroidentificação na redução das desigualdades sociais e étnico-raciais deve ser amplamente divulgado e discutido no meio acadêmico. De acordo com Rezende (2024), a democratização do acesso ao ensino superior é um passo essencial para a promoção da equidade étnico-racial no Brasil. Nesse sentido, as bancas de heteroidentificação representam uma das muitas ferramentas disponíveis para garantir que o ensino superior seja verdadeiramente inclusivo.

Portanto, conclui-se que as bancas de heteroidentificação na UFJF têm desempenhado um papel relevante na consolidação das políticas de subcotas étnico-raciais, mas ainda há desafios a serem enfrentados. O aprimoramento contínuo das práticas, a capacitação adequada dos membros das bancas e a implementação de critérios claros e objetivos são passos essenciais para garantir que o processo seja cada vez mais justo e inclusivo.

4 O PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL - PAE

A UFJF foi pioneira em Minas Gerais ao adotar um sistema de cotas em 2006, seis anos antes da legislação federal, e continua a aprimorar suas práticas de inclusão, especialmente na capacitação de membros para as bancas de heteroidentificação. Esse processo de validação não apenas contribui para a integridade das políticas afirmativas, mas também levanta questões éticas e operacionais sobre a legitimidade e a percepção pública da identidade étnico-racial, um tema complexo que requer avaliações sensíveis e transparentes.

O presente trabalho se insere em um contexto de crescente debate sobre a eficácia e os desafios das políticas de ação afirmativa no Brasil, em especial nas universidades públicas. Desde a promulgação da Lei nº 12.711/2012, que instituiu as cotas étnico-raciais, e posteriormente da Lei nº 14.723/2023, as instituições de ensino superior têm buscado mecanismos para validar as autodeclarações étnico-raciais dos candidatos, com o objetivo de coibir fraudes e direcionar essas políticas para os indivíduos que realmente enfrentam discriminações étnicas. Nesse sentido, a pesquisa foca nas bancas de heteroidentificação da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), criadas para avaliar se os candidatos às subcotas étnico-raciais atendem aos critérios fenotípicos estabelecidos, representando uma iniciativa que alia a autodeclaração à avaliação externa.

A dissertação adota uma abordagem qualitativa para analisar a atuação das bancas de heteroidentificação entre os anos de 2022 e 2023, utilizando entrevistas estruturadas com candidatos aprovados nas subcotas étnico-raciais da UFJF e com membros das bancas que participam do processo. A escolha de uma abordagem qualitativa permite explorar as percepções dos participantes em profundidade, identificando suas opiniões e níveis de satisfação em relação ao processo. Além disso, a coleta de dados qualitativos fornece subsídios para compreender as falhas e desafios do procedimento, como a falta de consenso nas deliberações e a necessidade de aprimoramento na composição das bancas e na clareza dos critérios avaliativos. Esse enfoque busca propor melhorias para a aplicação da política afirmativa, visando à sua transparência e legitimidade.

Um dos pontos centrais do referencial teórico deste trabalho é a discussão sobre discriminação étnico-racial e o impacto das políticas de ação afirmativa nas

universidades brasileiras. Para tanto, o estudo aborda conceitos como "afroconveniência" ou "afro-oportunismo", fenômenos em que indivíduos se autodeclaram pertencentes a uma etnia/raça visando obter benefícios das políticas afirmativas, mas sem uma identidade étnico-racial legitimada socialmente. O estudo também problematiza a classificação étnico-racial dos pardos e brancos, destacando as particularidades do contexto brasileiro, onde o critério fenotípico pode ser subjetivo e influenciado por fatores sociais e culturais. Além disso, o trabalho discute as controvérsias e dificuldades que emergem quando a identidade étnico-racial é judicializada, ou seja, quando decisões sobre pertencimento são levadas a tribunais, o que suscita debates éticos e legais em torno das bancas de heteroidentificação.

Outro aspecto relevante abordado pela pesquisa é a composição das bancas na UFJF e os desafios para garantir a diversidade entre seus membros. A normativa da UFJF, alinhada às diretrizes federais, preconiza que as bancas de heteroidentificação sejam compostas por indivíduos de diferentes gêneros, cores e preferencialmente, naturalidades variadas, visando refletir a diversidade étnico-racial e cultural do Brasil. No entanto, observa-se que, na prática, as bancas são majoritariamente compostas por membros brancos, o que pode comprometer a percepção de representatividade e a imparcialidade do processo de avaliação étnico-racial. A pesquisa destaca que esse cenário impõe desafios para a instituição, que precisa aprimorar tanto a formação dos membros quanto os processos de seleção, de modo a garantir uma composição mais inclusiva e alinhada com a proposta original das bancas.

A metodologia da pesquisa evoluiu com o desenvolvimento do estudo, evidenciando uma adaptação às limitações e oportunidades encontradas durante a coleta de dados. Inicialmente, a intenção era incluir entrevistas com uma amostra ampla de alunos e membros das bancas, mas, devido à dificuldade em localizar e garantir a participação de alguns candidatos, optou-se pela realização de entrevistas estruturadas com os candidatos que participaram das bancas entre 2022 e 2023. Essa metodologia permitiu a coleta de informações detalhadas sobre as percepções e experiências dos alunos, proporcionando insights sobre como os próprios cotistas veem o processo de heteroidentificação. Os dados coletados indicam a necessidade de aprimorar os critérios e métodos das bancas para garantir que o processo seja transparente, justo e percebido como legítimo por todos os envolvidos.

O estudo reflete sobre o impacto das bancas de heteroidentificação na eficácia da política de cotas na UFJF. Embora a criação das bancas tenha sido uma medida importante para coibir fraudes e legitimar as subcotas étnico-raciais, a pesquisa aponta que ainda há desafios a serem enfrentados para garantir a plena eficácia do processo. As entrevistas com os membros das bancas destacam a necessidade de um consenso maior entre os avaliadores e de critérios mais claros para que as decisões sejam justas e consistentes. Dessa forma, o trabalho propõe que a UFJF considere ajustes em suas práticas de heteroidentificação, como o aprimoramento do treinamento dos membros e a adoção de protocolos de deliberação mais transparentes, que possam reduzir as subjetividades e proporcionar uma avaliação mais equitativa dos candidatos.

Em suma, este trabalho contribui significativamente para o debate sobre as bancas de heteroidentificação nas políticas de ação afirmativa, abordando os principais desafios e propondo caminhos para seu aprimoramento. A pesquisa reforça a importância dessas bancas para garantir a integridade das políticas de cotas, ao mesmo tempo que evidencia a complexidade e as nuances envolvidas no processo de validação étnico-racial. Ao destacar a necessidade de melhorias no procedimento, o estudo busca promover uma aplicação mais justa e eficaz das políticas de ação afirmativa, assegurando que as vagas nas universidades públicas sejam ocupadas pelos candidatos para os quais as cotas foram criadas, contribuindo para uma educação mais inclusiva e equitativa.

As propostas para cada um dos desafios identificados ao longo da pesquisa serão detalhadas a seguir, compondo um Plano de Ação Educacional (PAE). O objetivo é fortalecer a legitimidade e a eficácia das bancas de heteroidentificação na UFJF, assegurando que a política de subcotas étnico-raciais seja aplicada com transparência, equidade e robustez institucional. Segundo Campos (2020), o plano de ação é uma ferramenta fundamental para organizar informações, definir responsabilidades, prazos e objetivos, facilitando a execução do planejamento estratégico e incorporando mecanismos de controle para monitorar as operações.

As propostas de intervenção apresentadas para o aprimoramento das bancas de heteroidentificação na UFJF refletem um compromisso com a promoção da equidade étnico-racial e a justiça social no ambiente acadêmico. Ao adotar medidas que asseguram a diversidade, a transparência e a eficácia dos processos de

heteroidentificação, a UFJF não apenas fortalece a aplicação das políticas de subcotas étnico-raciais, mas também contribui para a construção de uma instituição mais inclusiva e representativa.

O sucesso destas intervenções depende da colaboração ativa de diversos atores, do uso inteligente de recursos e da implementação de práticas inovadoras que garantam a sustentabilidade e o impacto positivo das ações propostas. Com uma abordagem estruturada e um monitoramento contínuo, estas intervenções têm o potencial de se tornar um modelo para outras instituições federais, promovendo a justiça e a igualdade em todo o sistema de ensino superior do país.

As propostas foram organizadas seguindo a metodologia 5W 2H, uma das formas de apresentar o plano de ação. O método 5W2H é uma ferramenta de planejamento e análise amplamente utilizada em gestão de projetos e resolução de problemas. Ele consiste em responder sete perguntas-chave para estruturar uma ação ou projeto, tornando-o mais claro e objetivo. A sigla 5W2H vem das iniciais das perguntas em inglês: *What* (O quê?), *Why* (Por quê?), *Where* (Onde?), *When* (Quando?), *Who* (Quem?), *How* (Como?) e *How Much* (Quanto?).

Essa metodologia é especialmente útil para garantir que todos os aspectos de um plano sejam considerados e compreendidos antes de sua execução. De acordo com Corrêa e Corrêa (2012), o 5W2H proporciona um direcionamento prático e ajuda a alinhar expectativas e responsabilidades entre os envolvidos. Já na visão de Slack *et al.* (2009), o 5W2H é uma abordagem eficaz para otimizar a comunicação e transparência nas organizações, facilitando a gestão do tempo e recursos.

Por exemplo, em um cenário corporativo, uma equipe que precisa melhorar a qualidade de atendimento ao cliente pode utilizar o 5W2H para identificar exatamente o que precisa ser feito (*What*), porque isso é importante (*Why*), onde o foco será aplicado (*Where*), quando deve ser implementado (*When*), quem será responsável (*Who*), como será executado (*How*), e qual será o custo envolvido (*How Much*). Dessa forma, a equipe consegue um plano de ação detalhado e fundamentado.

Além de estruturar o planejamento, o método 5W2H é valorizado por sua simplicidade e versatilidade, podendo ser aplicado em diversos setores e níveis de complexidade. Segundo Chiavenato (2014), o método não apenas facilita a visualização das etapas de um projeto, mas também contribui para a tomada de

decisões rápidas e embasadas, principalmente em situações de alta pressão. Martins e Laugeni (2015) complementam que o 5W2H é uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua, pois incentiva a análise criteriosa de cada ação, ajudando a identificar pontos de ajuste e aperfeiçoamento ao longo do processo.

A seguir, são apresentadas, segundo a metodologia 5W2H, as propostas que compõem o Plano de Ação Educacional elaborado. Reforçando que o objetivo maior é fortalecer a legitimidade e a eficácia das bancas de heteroidentificação na UFJF, assegurando que a política de subcotas étnico-raciais seja aplicada com transparência, equidade e robustez institucional.

4.1 DIVERSIDADE E REPRESENTATIVIDADE NAS BANCAS

É necessário definir critérios rigorosos para a seleção dos membros das bancas, priorizando a diversidade de experiências profissionais e a sensibilidade às questões étnico-raciais e sociais. Para fortalecer o processo de heteroidentificação e assegurar uma composição diversa e representativa nas bancas, é interessante considerar a possibilidade de incluir membros externos à UFJF, como militantes de coletivos negros da cidade, como o Coletivo Vozes da Rua, Sararau Crioulos, Pretxs em Movimento, Movimento Negro Unificado - MNU, entre outros. Isso garantiria um olhar plural e enriqueceria o processo com diferentes perspectivas de pessoas que vivenciam as questões de identidade étnico-racial em variados contextos sociais. A presença desses integrantes externos, que não possuem vínculo direto com a UFJF, proporcionaria uma oportunidade de dinamizar e diversificar a composição da banca, promovendo um ambiente mais inclusivo e de maior representatividade. Essa abordagem valoriza o diálogo com a sociedade civil e fortalece a legitimidade do processo, ampliando a conscientização e engajamento com as lutas raciais fora do ambiente universitário.

Além disso, também é preciso propor a contratação ou treinamento de novos profissionais para atuar exclusivamente no suporte às bancas de heteroidentificação continua sendo uma ação essencial. Isso garantiria que o número de membros capacitados seja adequado para atender às demandas, assegurando a qualificação

contínua e a sensibilização dos envolvidos no processo de identificação étnico-racial.

Para ilustrar de maneira mais sintética e organizada a nossa proposta, seguindo o método 5W2H, elaboramos o quadro a seguir:

Quadro 6 - Diversidade e Representatividade nas Bancas

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Implementar uma política que assegure diversidade étnico-racial e de gênero nas bancas de heteroidentificação, incentivando a inclusão de membros externos, como representantes de movimentos sociais, coletivos negros e alunos de pós-graduação.
Why (Por quê?)	Fortalecer a equidade e a legitimidade das decisões, garantindo que a política afirmativa de subcotas étnico-raciais reflitam a pluralidade social e promovam confiança no processo entre candidatos e a comunidade acadêmica.
Where (Onde?)	UFJF, com possibilidade de expansão para outras universidades federais que desejem aprimorar suas políticas de subcotas.
When (Quando?)	Início em 2026, com três fases: definição de critérios e normativas nos primeiros seis meses, seleção e capacitação de membros entre 6 e 12 meses, e monitoramento contínuo a partir do primeiro ano de implementação.
Who (Quem?)	Equipe de gestão das bancas da UFJF, Coordenação de Registros Acadêmicos (Cdara), Pró-Reitoria de Sistemas de Dados e Avaliação (Prosdav), Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE), Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf), representantes de movimentos sociais e coletivos negros, e alunos de pós-graduação interessados em inclusão e diversidade.

How (Como?)	1. Definição de critérios de composição das bancas com diversidade de gênero e etnia/raça. 2. Processo de seleção inclusivo incentivando membros externos (representantes de movimentos sociais, coletivos negros e alunos de pós-graduação). 3. Parceria com coletivos e movimentos sociais para seleção e acompanhamento dos membros. 4. Capacitação contínua dos membros com treinamentos específicos. 5. Monitoramento e avaliação periódica do desempenho e impacto das bancas.
How Much (Quanto?)	• Capacitação e formação: Cursos, oficinas e eventos formativos organizados por núcleos da UFJF, como o NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas). • Logística para membros externos: Transporte, alimentação e hospedagem, viabilizados com recursos institucionais e parcerias com movimentos sociais. • Compensações financeiras: Bolsas ou ajudas de custo financiadas pelo Programa de Bolsas de Ações Afirmativas da UFJF e editais de apoio à promoção da igualdade étnico-racial do MEC ou CAPES. • Parcerias externas: Auxílio de recursos provenientes de editais do INCT (Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia) para promoção da diversidade. • Orçamento interno: Redirecionamento de parte dos recursos destinados à assistência estudantil e projetos de inclusão da UFJF.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

A diversidade e representatividade nas bancas de heteroidentificação são fundamentais para fortalecer a aplicação das políticas de subcotas étnico-raciais na UFJF, garantindo que o processo seja conduzido de maneira justa, inclusiva e sensível às especificidades culturais e sociais dos candidatos. De acordo com Santos e Silva (2021), a presença de membros de diferentes origens e identidades em bancas de avaliação reduz o viés e promove uma compreensão mais profunda

das questões étnico-raciais, possibilitando decisões mais equitativas. Além disso, essa prática aumenta a legitimidade do processo ao refletir a pluralidade da sociedade brasileira, como reforçado por Oliveira et al. (2020), que destacam a importância da diversidade nas bancas de heteroidentificação para combater as desigualdades estruturais e reforçar o compromisso das universidades com a inclusão social.

4.2 RETORNO AO FORMATO PRESENCIAL

Para assegurar a interação direta e a observação mais detalhada nos processos de heteroidentificação, propomos o retorno do procedimento ao formato presencial na UFJF. Essa medida visa aumentar a precisão nas avaliações e a confiança dos envolvidos, promovendo um ambiente onde candidatos e membros das bancas possam interagir de maneira mais próxima e transparente.

O retorno ao formato presencial das bancas de heteroidentificação visa aumentar a confiança e a transparência no processo, promovendo interações mais diretas entre candidatos e avaliadores. Esse formato permite uma avaliação mais precisa e próxima dos critérios de heteroidentificação, garantindo que o procedimento seja realizado com mais segurança e sensibilidade. Além disso, a modalidade online foi implementada devido as especificidades do período Pandêmico, o qual já se encerrou.

Quadro 7 - Retorno ao Formato Presencial

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Retomar ao formato presencial das bancas de heteroidentificação, promovendo um ambiente que favoreça a interação direta e detalhada entre candidatos e avaliadores, com foco em aumentar a precisão e a transparência do processo.
Why (Por quê?)	O formato presencial facilita uma observação mais acurada e próxima, promovendo confiança no procedimento e reforçando a justiça nas decisões. Esse formato permite captar nuances que podem não ser evidentes no ambiente virtual.
Where (Onde?)	UFJF, em espaços físicos apropriados e seguros

	para a realização das bancas, preparados para receber candidatos e avaliadores de forma organizada e acessível, além de permitir a gravação do procedimento para o caso de futuras comprovações.
When (Quando?)	Implementação a partir do início do ano letivo de 2026, com preparações logísticas e ajustes nos meses anteriores para garantir a adaptação ao formato presencial.
Who (Quem?)	Equipe de gestão das bancas (Cdara), candidatos, membros das bancas, e equipe de infraestrutura (PROINFRA) para apoio na preparação dos espaços e suporte logístico (Diretoria de Imagem Institucional) para as gravações.
How (Como?)	1. Identificar e adaptar espaços adequados, garantindo acessibilidade e segurança. 2. Realizar ajustes logísticos, como sinalização, distribuição de horários e instruções detalhadas. 3. Organizar capacitação para membros das bancas, abordando aspectos técnicos e éticos do formato presencial. 4. Comunicar amplamente o novo formato via canais institucionais, como e-mails, redes sociais e site da UFJF. 5. Implementar monitoramento e avaliação contínuos para ajuste do processo conforme necessário.
How Much (Quanto?)	• Infraestrutura: Adaptação de espaços físicos, incluindo recursos de acessibilidade (ex.: rampas, sinalização). • Equipamentos de gravação: Utilização de recursos já existentes ou contratação de novos sistemas de gravação em HD. • Logística de transporte e apoio: Custos para deslocamento de membros externos, financiados por programas internos da UFJF ou parcerias com o MEC. • Treinamento: Oferecido pelo NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas) e PROGEPE (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas), integrando cursos e workshops sobre ética e diversidade. • Orçamento: Custeado pelo orçamento

	anual da UFJF, complementado por editais de incentivo à inclusão e diversidade, como os da CAPES ou do CNPq .
--	---

Fonte: elaborado pela autora (2024)

O retorno ao formato presencial para o processo de heteroidentificação na UFJF é uma demanda de grande parte dos entrevistados nesta pesquisa e, de acordo com Ribeiro e Costa (2019), a presença física dos avaliadores permite uma observação mais detalhada dos candidatos, reduzindo ambiguidades e fortalecendo a precisão das decisões. Estudos demonstram que, em processos presenciais, há maior clareza na comunicação não verbal e maior capacidade de avaliação contextual, aspectos essenciais em bancas de heteroidentificação (Martins; Lopes, 2020).

Além disso, o formato presencial promove uma maior confiança entre os candidatos e a comunidade acadêmica, estabelecendo uma relação de proximidade que favorece o sentimento de justiça e equidade no procedimento. Segundo Oliveira et al. (2021), a transparência nos processos presenciais contribui significativamente para a percepção de imparcialidade, essencial para a legitimidade das políticas de ações afirmativas. Assim, essa mudança não só fortalece a precisão na avaliação, mas também reafirma o compromisso da UFJF com um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

4.3 TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO

Para aprimorar a transparência e a comunicação no processo de heteroidentificação da UFJF, propomos o desenvolvimento de ferramentas de divulgação e acesso à informação, além da implementação de canais seguros para denúncias. Essas iniciativas visam garantir que o processo seja claro e acessível para candidatos e avaliadores, reforçando a confiança e o comprometimento com a justiça e a equidade.

Quadro 8 - Transparência e Divulgação

5W2H	Descrição
------	-----------

What (O quê?)	Implementar um conjunto de ações para fortalecer a transparência e a divulgação, incluindo: divulgação dos aprovados sem identificação completa (sem identificá-los por nomes, utilizando somente o CPF e com alguns números tarjados); mais informações prévias sobre o processo e as instâncias responsáveis por possíveis recursos; melhoria na divulgação dos editais e criação de um canal oficial e seguro (anônimo) para denúncias sobre cotas.
Why (Por quê?)	Garantir que o processo de heteroidentificação seja compreendido e confiável para todos os envolvidos, promovendo clareza sobre os critérios e a estrutura do procedimento. A transparência é essencial para fomentar um ambiente de respeito, equidade e confiança entre a comunidade acadêmica e os avaliadores.
Where (Onde?)	UFJF, com possibilidade de expansão do modelo para outras instituições federais que desejem aperfeiçoar suas políticas de cotas e processos de heteroidentificação.
When (Quando?)	Início da implementação em 2026, as seguintes com fases: criação e desenvolvimento do portal e dos canais de comunicação com identidade visual e materiais interativos com informação/orientação nos primeiros seis meses, teste de funcionalidades com a comunidade acadêmica entre 6 e 12 meses, e lançamento oficial no final do primeiro ano de implementação.
Who (Quem?)	Equipe de comunicação da UFJF (Diretoria de Imagem Institucional), Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf), Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE), equipe de TI (CGCO) para desenvolvimento de portais e sistemas, além de membros das bancas para fornecer feedback sobre o processo e as informações divulgadas.
How (Como?)	1. Desenvolvimento de um portal de transparência específico: Criar um site dedicado com informações detalhadas sobre o processo de heteroidentificação, critérios, calendários e resultados. 2. Publicação de resultados com dados anonimizados: Divulgar a lista de aprovados utilizando apenas parte do CPF, com dígitos ocultados, garantindo a privacidade dos

	candidatos. 3. Melhoria na divulgação dos editais: Utilizar múltiplos canais (site oficial, redes sociais, e-mails institucionais, aplicativos) para ampla disseminação dos editais e prazos. 4. Criação de um canal oficial e seguro para denúncias anônimas: Implementar um sistema online que permita o registro e acompanhamento de denúncias relacionadas às cotas, assegurando o anonimato dos denunciantes. 5. Realização de campanhas educativas e informativas: Produzir materiais como cartilhas, vídeos e <i>webinars</i> explicando o processo de heteroidentificação e as políticas de cotas, disponíveis no portal e nas redes sociais da UFJF.
How Much (Quanto?)	• Desenvolvimento tecnológico: Custos para criação do portal e do sistema de denúncias, com a participação da CGCO e possível contratação de serviços externos especializados. • Produção de materiais informativos: Investimento em design gráfico, produção audiovisual e impressão de materiais, conduzidos pela Diretoria de Imagem Institucional. • Treinamento das equipes envolvidas: Capacitações oferecidas pela PROGEPE (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) e pelo NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas) para funcionários e membros das bancas. • Manutenção e atualização dos sistemas: Recursos contínuos previstos no orçamento da UFJF para suporte técnico e melhorias nas plataformas. • Financiamento complementar: Obtenção de recursos adicionais através de editais e programas de fomento à transparência e inclusão, como os oferecidos pela CAPES, CNPq ou MEC.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Essa proposta visa estabelecer uma cultura de transparência e acessibilidade, elementos fundamentais para um processo de heteroidentificação que seja claro, justo e inclusivo para toda a comunidade acadêmica. De acordo com Silva e Almeida (2020), a transparência institucional reforça a confiança dos participantes ao possibilitar o acesso a informações detalhadas sobre os critérios e procedimentos, reduzindo percepções de injustiça. Além disso, a acessibilidade das informações fortalece o compromisso com a equidade, promovendo um ambiente em que todos possam compreender o processo e se sentir seguros quanto à sua imparcialidade (Gomes; Ferreira, 2019).

A implementação dessas ferramentas de comunicação e transparência permitirá que candidatos e avaliadores acessem informações completas e detalhadas, promovendo uma percepção de integridade e segurança no procedimento. Conforme apontado por Santos et al. (2021), processos claros e acessíveis aumentam significativamente a confiança da comunidade acadêmica, pois promovem uma avaliação objetiva e alinhada às expectativas dos envolvidos. Dessa forma, a UFJF reafirma seu compromisso com a justiça e integridade, elementos essenciais para o sucesso das políticas de ação afirmativa e para a construção de uma universidade mais inclusiva e democrática.

4.4 PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO

Para melhorar o planejamento e a organização das bancas de heteroidentificação da UFJF, propomos uma reestruturação das etapas do procedimento, ajustando a duração e criando alternativas que acomodem melhor os participantes.

Quadro 9 - Planejamento e Organização

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Implementar uma reorganização no planejamento e execução das bancas de heteroidentificação, incluindo: aumento da duração total do procedimento individual, programação antecipada das etapas, e criação de um turno noturno para maior flexibilidade dos candidatos e integrantes das bancas.
Why (Por quê?)	Aperfeiçoar a eficiência do processo e promover um ambiente de avaliação mais flexível e acessível,

	permitindo que candidatos e avaliadores participem em horários alternativos. O planejamento antecipado e a reorganização visam garantir que o procedimento seja ágil, acessível e bem coordenado.
Where (Onde?)	UFJF, em locais adequados para atender as necessidades de um procedimento presencial com maior flexibilidade de horários, com turnos de 3 horas cada, sendo manhã, tarde e noite.
When (Quando?)	A partir do início do ano letivo de 2026, com ajustes e avaliações nos primeiros seis meses para verificar o impacto das mudanças no processo como um todo.
Who (Quem?)	Equipe de gestão das bancas, avaliadores, candidatos, e equipe de logística e infraestrutura para coordenar os espaços e horários do procedimento.
How (Como?)	1. Aumentar a duração do procedimento individual: Estender o tempo das avaliações para permitir observações mais detalhadas e criteriosas. 2. Programar as etapas com antecedência: Planejar as datas das bancas, informar avaliadores e candidatos, e alinhar os suportes logísticos. 3. Dividir os turnos em 3 horas: Organizar as bancas em turnos de manhã, tarde e noite para ampliar a flexibilidade e a participação. 4. Capacitação dos avaliadores: Oferecer treinamentos específicos para os desafios do formato noturno e critérios de avaliação. 5. Monitoramento contínuo: Avaliar o impacto das mudanças com base em feedback dos participantes e indicadores de desempenho.
How Much (Quanto?)	• Infraestrutura: Investimento na adaptação dos espaços para o turno noturno, como melhorias na iluminação e segurança. • Custos operacionais: Pagamento de horas extras ou compensações para avaliadores e equipe de apoio que participarem de horários alternativos. • Treinamento: Capacitações organizadas pelo NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas) e PROGEPE (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas). • Divulgação e comunicação: Produção de

	materiais explicativos e envio de notificações pela Diretoria de Imagem Institucional. • Financiamento: Orçamento interno da UFJF, complementado por editais de fomento à inclusão e ações afirmativas, como os oferecidos pela CAPES ou CNPq.
--	---

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Com essas melhorias no planejamento e organização, a UFJF busca garantir que o processo de heteroidentificação seja mais eficiente, acessível e sensível às necessidades dos candidatos e membros das bancas. A reestruturação das etapas permite que cada fase seja conduzida de maneira justa e bem coordenada, promovendo uma maior clareza e previsibilidade para todos os envolvidos. De acordo com Pereira e Souza (2020), a organização eficiente dos processos de avaliação, aliada a uma estrutura bem definida, é essencial para fortalecer a confiança e a percepção de justiça entre os participantes. Esse ajuste é fundamental, pois, como ressaltam Almeida et al. (2019), a previsibilidade e a transparência nas etapas do procedimento contribuem para que os candidatos se sintam respeitados e seguros quanto à integridade do processo.

A reestruturação das etapas reforça, ainda, a responsabilidade institucional da UFJF em promover um ambiente de avaliação equitativo, garantindo que o tempo e os recursos dos candidatos e avaliadores sejam utilizados de forma otimizada. Segundo Costa e Lima (2021), um processo bem planejado e organizado não só aumenta a eficiência, mas também assegura a imparcialidade, eliminando possíveis fontes de ambiguidade. Dessa forma, a UFJF fortalece sua imagem como uma instituição comprometida com a justiça e a transparência, princípios essenciais para o sucesso das políticas de inclusão e ações afirmativas.

4.5 CRITÉRIOS E PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Para assegurar um processo de avaliação justo e transparente nas bancas de heteroidentificação, propomos a criação de critérios claros de aprovação, juntamente com uma política de tomada de decisão baseada na maioria ou unanimidade dos

membros. Essa medida visa estabelecer uma padronização nas decisões, promovendo equidade e confiança no processo.

Quadro 10 - Critérios e Processos de Avaliação

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Definir e implementar critérios claros para aprovação nas bancas de heteroidentificação, com decisões fundamentadas na maioria ou unanimidade dos membros, conforme o caso, para garantir a imparcialidade e a consistência do processo de avaliação. Aumentar o número de integrantes das bancas de três para cinco.
Why (Por quê?)	A transparência nos critérios de aprovação e uma política de decisão uniforme são essenciais para que o processo de heteroidentificação seja visto como justo e confiável, reforçando a legitimidade e reduzindo ambiguidades nas decisões o que, juntamente com o aumento de participantes será primordial para a riqueza de debates e deliberações mais seguras.
Where (Onde?)	UFJF, aplicando os critérios uniformemente em todas as bancas de heteroidentificação para assegurar consistência e transparência em cada etapa do procedimento.
When (Quando?)	Início do desenvolvimento e implementação dos critérios no primeiro semestre de 2026, com revisões e ajustes ao longo do segundo semestre, permitindo feedback dos membros das bancas e da comunidade acadêmica para aprimoramentos contínuos.
Who (Quem?)	Membros das bancas de heteroidentificação, equipe de gestão das bancas, Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf), com suporte de especialistas em diversidade e inclusão para a definição dos critérios de avaliação.
How (Como?)	1. Desenvolver critérios objetivos: Criar uma lista de critérios claros e embasados na legislação vigente e nas diretrizes institucionais. 2. Política de decisão por maioria ou unanimidade: Estabelecer diretrizes que orientem as decisões das bancas, especificando os casos em que a unanimidade será necessária.

	3. Aumentar o número de membros: Recrutar e treinar cinco integrantes para cada banca, diversificando suas formações e experiências. 4. Capacitação contínua: Realizar treinamentos regulares para os membros das bancas, conduzidos por especialistas internos. 5. Monitoramento e avaliação: Implantar mecanismos de feedback para revisar os critérios e o processo de decisão, promovendo melhorias contínuas.
How Much (Quanto?)	• Desenvolvimento de critérios: Custeado internamente, aproveitando a expertise de especialistas da UFJF. • Treinamento e workshops: Organizados pelo NEABI e pela PROGEPE (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas), utilizando recursos humanos internos, como professores e pesquisadores. • Materiais de apoio: Produção de manuais, guias e vídeos explicativos, coordenados pela Diretoria de Imagem Institucional. • Custeio de reuniões e infraestrutura: Financiado pelo orçamento anual da UFJF, com possibilidade de complementação por editais da CAPES ou CNPq voltados à inclusão e equidade. • Impacto econômico reduzido: Ao utilizar a mão-de-obra interna, composta por doutores e pós-doutores especializados, os custos são otimizados e permanecem sustentáveis.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Essa proposta reforça o compromisso da UFJF em manter um processo de heteroidentificação pautado pela clareza e justiça, fundamentais para fortalecer a confiança dos candidatos e dos membros das bancas. A definição de critérios de aprovação bem estruturados e a adoção de uma política de decisão baseada na maioria ou unanimidade alinham o processo com as melhores práticas em avaliação justa e transparente, promovendo um ambiente de confiança e equidade. Segundo Carvalho e Souza (2020), critérios claros e uniformes são essenciais para garantir a percepção de justiça e evitar interpretações subjetivas que possam comprometer a credibilidade do processo.

Além disso, a implementação de uma estrutura de decisão baseada na maioria ou unanimidade contribui para um sistema de avaliação mais seguro, no qual as decisões refletem a análise coletiva e ponderada dos membros da banca. Como destacado por Lima et al. (2019), a colegialidade nas decisões fortalece o compromisso com a imparcialidade e a transparência, reduzindo os riscos de decisões individualizadas ou arbitrárias. Dessa forma, a UFJF reafirma seu compromisso com uma política de inclusão sólida e confiável, essencial para o sucesso das ações afirmativas e para a construção de uma universidade mais justa e representativa.

4.6 CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO CONTÍNUA

Para promover um processo de heteroidentificação eficiente e justo, propomos a implementação de capacitações contínuas para os membros das bancas, com foco em abordagens práticas e objetivas, implementando um programa de formação contínua, com ênfase em abordagens interdisciplinares que envolvam direito, antropologia, sociologia e estudos culturais.

Esse programa de capacitação visa garantir que todos os avaliadores estejam atualizados e preparados para conduzir as avaliações com sensibilidade e precisão.

Quadro 11 - Capacitação e Formação Contínua

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Implementar um programa de capacitação contínua para os membros das bancas de heteroidentificação, com ênfase em abordagens práticas e objetivas, retratando temas como diversidade, inclusão, legislação e critérios específicos de avaliação para heteroidentificação.
Why (Por quê?)	Garantir que os membros das bancas estejam bem-preparados e atualizados, aumentando a precisão e a sensibilidade nas avaliações. A capacitação contínua contribui para a consistência e a qualidade das decisões, promovendo uma experiência justa e equitativa para os candidatos.
Where (Onde?)	UFJF, com sessões de capacitação presenciais e online, para atender às necessidades de todos os

	avaliadores e garantir flexibilidade de participação.
When (Quando?)	Início do programa em 2026, com sessões trimestrais de capacitação e workshops práticos ao longo do ano, além de avaliações periódicas para identificar novas necessidades de treinamento.
Who (Quem?)	Membros das bancas de heteroidentificação, Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf), Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE), especialistas em diversidade e inclusão, e instrutores convidados com expertise em temas relacionados à heteroidentificação e políticas de cotas.
How (Como?)	1. Capacitações trimestrais: Programar formações periódicas com conteúdo atualizado sobre temas específicos. 2. Workshops práticos: Realizar simulações de cenários reais de avaliação para preparar os membros para situações complexas. 3. Treinamentos híbridos: Oferecer opções online e presenciais para flexibilizar a participação dos membros. 4. Materiais didáticos: Desenvolver guias, vídeos e manuais que sirvam de referência para os avaliadores. 5. Avaliação contínua: Aplicar pesquisas de satisfação e revisões periódicas para identificar novas necessidades de capacitação.
How Much (Quanto?)	• Contratação de especialistas: Quando necessário, trazer instrutores externos para enriquecer as formações. • Desenvolvimento de materiais: Criação de cartilhas, vídeos e conteúdos interativos, coordenados pela Diretoria de Imagem Institucional. • Logística das formações: Custos com transporte, alimentação e hospedagem para sessões presenciais. • Plataformas institucionais: Utilização do Moodle UFJF para reduzir custos com ferramentas externas. • Financiamento: Orçamento anual da UFJF complementado por editais de fomento à capacitação e inclusão, como os disponibilizados pela CAPES, CNPq e programas de incentivo do MEC.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Com essa proposta de capacitação e formação contínua, a UFJF reafirma seu compromisso com a qualidade e equidade no processo de heteroidentificação, proporcionando aos membros das bancas um treinamento constante e prático. Esse programa de capacitação visa garantir que os avaliadores estejam sempre atualizados e bem-preparados para realizar avaliações justas e embasadas em critérios objetivos. De acordo com Santos e Pereira (2019), capacitações frequentes aumentam significativamente a precisão e a imparcialidade nas avaliações, reduzindo riscos de julgamentos subjetivos e promovendo uma maior confiança no processo.

Além disso, a capacitação contínua fomenta um ambiente de aprendizado e desenvolvimento profissional, no qual os membros das bancas são incentivados a refletir sobre as melhores práticas em diversidade e inclusão. Oliveira e Lima (2020) destacam que a formação prática, aliada à fundamentação teórica, é essencial para assegurar uma compreensão aprofundada das políticas de heteroidentificação e da importância das ações afirmativas. Ao implementar esse programa, a UFJF promove não apenas a excelência no procedimento, mas também o fortalecimento de uma cultura institucional inclusiva e comprometida com a justiça social.

4.7 AVALIAÇÃO E FEEDBACK

Para aprimorar o processo de heteroidentificação e promover uma cultura de constante melhoria, propomos a implementação de um sistema de avaliação e feedback. Este sistema inclui reuniões semestrais com alunos aprovados e a coleta de percepções dos membros das bancas e candidatos, permitindo uma escuta ativa e o aprimoramento contínuo do procedimento.

Quadro 12 - Avaliação e Feedback

5W2H	Descrição
------	-----------

What (O quê?)	Implementar um sistema de avaliação e feedback com reuniões semestrais com alunos aprovados para discussão sobre temas como identidade étnico-racial, negritude, cotas e políticas afirmativas, e uma escuta estruturada dos membros das bancas e candidatos por meio de questionários para avaliação do processo.
Why (Por quê?)	Promover um processo de heteroidentificação mais inclusivo e receptivo ao feedback dos envolvidos, identificando pontos de melhoria e fortalecendo a confiança no procedimento. A escuta ativa e a participação dos aprovados e dos membros das bancas contribuem para um ambiente de avaliação mais justo e aprimorado.
Where (Onde?)	UFJF, com reuniões presenciais ou virtuais para os alunos aprovados e sessões de feedback via questionário para membros das bancas e candidatos, podendo ser aplicados online para facilitar o acesso e a participação.
When (Quando?)	Implementação a partir do segundo semestre de 2025, com reuniões e coleta de feedback ao final de cada semestre letivo.
Who (Quem?)	Alunos aprovados nas bancas de heteroidentificação, membros das bancas, equipe de gestão das bancas, Diretoria de Ações Afirmativas (Diaaf) e equipe de comunicação (Diretoria de Imagem Institucional) para auxiliar na organização das reuniões e coleta de feedback.
How (Como?)	1. Reuniões semestrais: Organizar encontros com alunos aprovados para discutir temas e experiências relacionados às políticas afirmativas. 2. Questionários de avaliação: Desenvolver e aplicar instrumentos de coleta de feedback online, garantindo anonimato e acessibilidade. 3. Análise dos feedbacks: Revisar os dados coletados para identificar pontos de melhoria e propor ajustes no processo. 4. Publicação dos resultados: Divulgar de forma transparente as ações tomadas com base nos feedbacks coletados, fortalecendo a confiança no procedimento. 5. Treinamento contínuo: Capacitar membros das bancas para incorporar as melhorias

	identificadas.
How Much (Quanto?)	• Logística das reuniões: Custos com organização presencial (transporte, alimentação e materiais) e suporte técnico para encontros virtuais. • Desenvolvimento e análise de questionários: Produção de formulários digitais, análise de dados e relatórios, realizados com recursos internos. • Comunicação e divulgação: Custos com materiais de orientação e campanhas informativas, coordenados pela Diretoria de Imagem Institucional. • Financiamento: Orçamento da UFJF, com complementação por editais voltados à promoção da diversidade e inclusão, como os da CAPES e do MEC.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Essa proposta de avaliação e feedback proporciona uma troca contínua de experiências e sugestões entre alunos e membros das bancas, promovendo um ciclo de aprimoramento constante no processo de heteroidentificação. Através dessa iniciativa, a UFJF reafirma seu compromisso com a equidade, transparência e qualidade, ajustando o procedimento de acordo com as necessidades expressas pela comunidade acadêmica. De acordo com Almeida e Santos (2020), sistemas de feedback contínuo são fundamentais para promover a evolução das práticas institucionais, garantindo que as políticas de avaliação se mantenham relevantes e justas.

Além disso, o envolvimento ativo dos estudantes e avaliadores fortalece o sentido de pertencimento e confiança no processo, como apontado por Ferreira e Lopes (2019), que observam que a transparência e a abertura ao diálogo são fatores essenciais para uma política de ação afirmativa eficaz. Com essa iniciativa, a UFJF não só adapta o procedimento às necessidades da comunidade, mas também estabelece uma base sólida de confiança e respeito mútuo, elementos indispensáveis para uma instituição que valoriza a inclusão e a diversidade.

4.8 APOIO E PERMANÊNCIA PARA ALUNOS DE SUBCOTAS

Para fortalecer o apoio aos alunos oriundos das subcotas étnico-raciais e garantir sua permanência na universidade, propomos a validação/ampliação e fortalecimento de políticas de assistência e suporte, com colaboração da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE) voltadas especificamente para este público. Estas políticas visam proporcionar aos alunos recursos e apoio necessários para enfrentar as barreiras étnico-sociais e concluir sua formação.

Quadro 13 - Apoio e Permanência para Alunos de Subcotas

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Implementar, ampliar e fortalecer as políticas de permanência para alunos de subcotas étnico-raciais, com programas de assistência e apoio oferecidos pela PROAE, incluindo suporte financeiro, acadêmico e psicossocial, visando garantir que esses alunos consigam concluir sua formação.
Why (Por quê?)	A permanência dos alunos de subcotas é fundamental para promover a igualdade de oportunidades e o sucesso acadêmico, garantindo que as políticas de ação afirmativa não se limitem ao ingresso, mas ofereçam o apoio necessário para enfrentar os desafios ao longo do curso e efetivamente proporcionar a este público a formação integral e conclusão exitosa de sua etapa na educação superior.
Where (Onde?)	UFJF, com implementação, ampliação e fortalecimento nos campi e em unidades de apoio, assegurando que os recursos estejam acessíveis a todos os alunos que se enquadram nos critérios das subcotas étnico-raciais.
When (Quando?)	A partir de 2026, com reestruturação dos programas de apoio no primeiro semestre e acompanhamento contínuo ao longo do ano letivo, com revisões anuais para ajustes e melhorias.
Who (Quem?)	Alunos de subcotas étnico-raciais, equipe da PROAE, coordenadores de curso e membros das bancas de heteroidentificação, que atuarão como facilitadores e incentivadores dos programas de permanência e apoio.

How (Como?)	1. Parcerias com a PROAE: Estabelecer e reforçar programas de suporte financeiro, acadêmico e psicossocial, como o Programa de Bolsa Permanência e o Auxílio Emergencial Estudantil. 2. Mentorias e tutorias: Criar programas de mentoria envolvendo professores e estudantes veteranos para apoiar alunos de subcotas. 3. Acompanhamento contínuo: Monitorar o progresso dos alunos por meio de avaliações periódicas para identificar e atender necessidades específicas. 4. Cotas em editais de bolsas: Desenvolver junto à PROGRAD prioridades nos editais de bolsas acadêmicas e auxílio financeiro para alunos de subcotas. 5. Atendimento psicossocial: Disponibilizar serviços regulares por meio do Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) para auxiliar na adaptação e enfrentamento de desafios.
How Much (Quanto?)	• Suporte financeiro: Bolsas e auxílios mantidos e ampliados com recursos da UFJF. • Mentoria e tutoria: Investimento em treinamento de mentores e materiais de apoio. • Serviços psicossociais: Ampliação do atendimento no NAP, com possibilidade de contratação de novos profissionais. • Orçamento: Financiamento pelo orçamento anual da UFJF, complementado por editais de apoio à inclusão e permanência, como os da CAPES, MEC e CNPq. • Parcerias externas: Busca de financiamento adicional por meio de programas governamentais e editais de incentivo à inclusão estudantil.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Com a implementação de políticas de apoio e permanência, a UFJF reafirma seu compromisso com a inclusão e a equidade, garantindo que os alunos de subcotas étnico-raciais recebam o suporte necessário para concluir sua trajetória acadêmica com sucesso. Essas políticas são fundamentais para reduzir as barreiras enfrentadas pelos alunos e para promover uma experiência educacional plena e satisfatória. De acordo com Gomes e Oliveira (2021), programas de apoio financeiro,

psicossocial e acadêmico são essenciais para que alunos de minorias sociais sintam-se integrados e capazes de superar os desafios no ambiente universitário.

Além disso, a permanência dos alunos de subcotas está associada a uma melhora na diversidade e no enriquecimento do ambiente universitário. Estudos mostram que instituições que adotam políticas de apoio e inclusão veem um aumento no engajamento acadêmico e uma redução nas taxas de evasão entre alunos de grupos historicamente desfavorecidos (Silva; Ferreira, 2019), além de favorecer a efetiva conclusão destes na educação superior. Dessa forma, a UFJF não apenas promove a adaptação desses estudantes, mas também contribui para um ambiente acadêmico mais inclusivo e representativo, assegurando que todos possam desenvolver seu potencial plenamente.

4.9 REMUNERAÇÃO E INCENTIVO AOS MEMBROS

Para reconhecer o trabalho dos membros das bancas de heteroidentificação e incentivar sua dedicação ao processo, propomos a melhoria nos valores da remuneração para os serviços prestados, além da criação de um pagamento parcial para suplentes que estejam à disposição. Essa proposta visa valorizar os avaliadores e garantir a disponibilidade de membros qualificados.

Quadro 14 - Remuneração e Incentivo aos Membros

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Melhorar os valores da remuneração para os membros das bancas de heteroidentificação, estabelecendo uma compensação financeira justa pelo tempo e dedicação ao processo. Criar um pagamento parcial para os suplentes que permanecem à disposição durante o procedimento.
Why (Por quê?)	Reconhecer e valorizar o trabalho dos membros das bancas, incentivando o comprometimento e garantindo que haja suplentes disponíveis e motivados para atuar quando necessário, contribuindo para a continuidade e qualidade do processo de heteroidentificação.
Where (Onde?)	UFJF, com a implementação dos ajustes remuneratórios para todos os membros e suplentes

	envolvidos nas bancas de heteroidentificação.
When (Quando?)	Implementação a partir de 2026, com revisão periódica dos valores de remuneração e ajustes conforme o feedback dos membros das bancas e disponibilidade orçamentária.
Who (Quem?)	Membros das bancas de heteroidentificação e suplentes, equipe de gestão das bancas da UFJF (Cdara), Pró-Reitoria de Gestão e Finanças (Progefi) e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe) para supervisionar e organizar o processo de remuneração.
How (Como?)	1. Revisão dos valores de remuneração: Ajustar os pagamentos para os membros titulares, assegurando que reflitam o tempo e esforço dedicados ao processo. 2. Implementação de pagamentos para suplentes: Garantir uma compensação parcial para suplentes que permanecem à disposição. 3. Revisão anual: Realizar análises anuais dos valores de remuneração, considerando a inflação e o feedback dos membros. 4. Transparência no processo: Divulgar os critérios e valores das remunerações, promovendo clareza e confiança entre os envolvidos. 5. Captação de recursos adicionais: Explorar possibilidades de parcerias e editais de apoio à valorização das práticas inclusivas e de diversidade.
How Much (Quanto?)	• Remuneração dos membros titulares: Recursos alocados no orçamento anual da UFJF, com revisão periódica dos valores. • Pagamento aos suplentes: Percentual do valor pago aos titulares, considerando o tempo de disponibilidade. • Ajustes anuais: Baseados na inflação e na disponibilidade de recursos. • Fontes de financiamento: 1- Orçamento da UFJF: Principal fonte de recursos. 2- Editais de apoio: Possíveis captações em programas de incentivo do MEC, CAPES ou CNPq, voltados à valorização de práticas inclusivas e de diversidade.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Essa proposta de remuneração e incentivo aos membros das bancas promove um ambiente de valorização e comprometimento, assegurando que os profissionais envolvidos no processo de heteroidentificação sejam devidamente recompensados por seu trabalho. De acordo com Costa e Almeida (2020), a valorização dos membros das bancas por meio de remuneração justa e incentivos fortalece o vínculo dos profissionais com a instituição e eleva a qualidade do processo, pois reduz a rotatividade e assegura que os avaliadores tenham a motivação necessária para desempenhar suas funções com excelência.

Além disso, a compensação adequada estimula a continuidade da participação de membros qualificados, evitando lacunas no processo de heteroidentificação e garantindo uma equipe de avaliação experiente e bem-preparada (Santos; Lima, 2019). Essa medida contribui para a qualidade e estabilidade do procedimento, promovendo a equidade e a consistência nas avaliações. Ao reconhecer o trabalho dos profissionais, a UFJF reafirma seu compromisso com a justiça e a integridade no processo de heteroidentificação, reforçando a confiança da comunidade acadêmica na imparcialidade e competência das bancas.

4.10 SIMPLIFICAÇÃO E UNIFICAÇÃO DE RESULTADOS

Para simplificar o processo de heteroidentificação e evitar retrabalhos, propomos a unificação dos resultados de avaliações anteriores, permitindo que alunos com resultados já aprovados não precisem passar por novas avaliações.

Quadro 15 - Simplificação e Unificação dos Resultados

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Implementar a aceitação de resultados pregressos dos alunos, de modo que aqueles já aprovados em uma avaliação de heteroidentificação não precisem passar por reavaliações, promovendo a unificação e simplificação dos resultados.
Why (Por quê?)	Simplificar o processo de heteroidentificação,

	evitando retrabalhos e garantindo que o tempo e os recursos das bancas sejam alocados de maneira mais eficiente. Essa unificação reduz a necessidade de reavaliações e facilita a vida acadêmica dos alunos já aprovados.
Where (Onde?)	UFJF, aplicável a todos os alunos que já tenham passado por uma avaliação de heteroidentificação e obtido um resultado positivo.
When (Quando?)	Início da implementação no ano letivo de 2026, com atualização dos sistemas de registros acadêmicos para refletir a unificação de resultados e evitar a duplicação de avaliações que acontecem hoje.
Who (Quem?)	Alunos previamente aprovados, membros das bancas de heteroidentificação, equipe de gestão de registros acadêmicos (CDARA), e CGCO para coordenação da aplicação dos novos procedimentos, inclusive com a possibilidade de utilização de base de dados de outras instituições.
How (Como?)	1- Atualização dos sistemas acadêmicos: Modificar os registros no sistema acadêmico da UFJF para incluir a aceitação de resultados pregressos, utilizando o SIGA (Sistema Integrado de Gestão Acadêmica). 2- Comunicação ampla: Divulgar a política de unificação por meio de canais institucionais, como o portal da UFJF, redes sociais, e-mails institucionais e reuniões com alunos. 3- Monitoramento e ajustes: Estabelecer mecanismos de feedback para avaliar a eficiência do sistema e realizar ajustes conforme necessário. 4- Integração interinstitucional: Desenvolver diretrizes para validação de avaliações realizadas em outras instituições, quando aplicável. 5- Treinamento de equipes: Capacitar as equipes da CDARA e CGCO para implementar e gerenciar o novo processo.
How Much (Quanto?)	• Atualização do sistema: Custos relacionados à programação e integração de dados no SIGA, financiados pelo orçamento interno da UFJF. • Comunicação e divulgação: Investimento em

	campanhas informativas coordenadas pela Diretoria de Imagem Institucional. • Monitoramento e treinamento: Recursos para capacitação das equipes de registros acadêmicos e de TI. • Fonte de financiamento: Orçamento interno da UFJF, com possibilidade de editais específicos do MEC ou CAPES para melhorias em gestão acadêmica.
--	--

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Com a unificação de resultados, a UFJF poderá tornar o processo de heteroidentificação mais ágil e eficiente, eliminando a necessidade de avaliações repetidas e otimizando o uso de tempo e recursos. Esse procedimento permite que os alunos, cujas aprovações já foram registradas, tenham seu status acadêmico respeitado, evitando desgastes e garantindo maior segurança sobre a validade de sua condição no sistema de cotas. Conforme apontado por Oliveira e Santos (2020), a simplificação de processos por meio da unificação de resultados não só facilita a experiência dos estudantes, mas também contribui para a credibilidade do sistema de heteroidentificação ao reduzir o risco de inconsistências em avaliações futuras.

Além disso, essa medida beneficia os membros das bancas, que poderão concentrar-se em novos candidatos, aproveitando melhor seus esforços e expertise (Carvalho; Pereira, 2019). A racionalização dos recursos institucionais é um fator essencial para a eficiência administrativa, como observa Silva (2018), uma vez que libera a equipe de avaliação de revisões desnecessárias, promovendo uma gestão mais eficiente do processo de heteroidentificação. Com essa iniciativa, a UFJF reafirma seu compromisso com uma gestão justa e inclusiva, demonstrando respeito e valorização tanto pelo tempo dos alunos quanto pelo trabalho dos avaliadores.

4.11 ACESSO A INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES PARA MEMBROS DAS BANCAS

Para garantir que os membros das bancas de heteroidentificação realizem uma avaliação informada e fundamentada, propomos o fornecimento de acesso antecipado a documentos e informações complementares dos candidatos. Essa

medida visa assegurar que os avaliadores possam se preparar adequadamente antes de cada procedimento, promovendo decisões mais justas e criteriosas.

Quadro 16 - Acesso a Informações Complementares para Membros das Bancas

5W2H	Descrição
What (O quê?)	Oferecer aos membros das bancas acesso a documentos e informações complementares sobre os candidatos antes das sessões de avaliação, permitindo uma análise mais detalhada e contextualizada durante o processo de heteroidentificação.
Why (Por quê?)	Garantir que os avaliadores estejam bem-preparados e informados sobre o histórico e os dados dos candidatos, aumentando a qualidade das decisões e promovendo um processo de avaliação mais justo e transparente.
Where (Onde?)	UFJF, com acesso às informações disponibilizado em plataforma segura e acessível exclusivamente aos membros das bancas de heteroidentificação.
When (Quando?)	Início da implementação em 2026, com sistema de acesso e procedimentos de segurança definidos e ajustados nos primeiros seis meses, garantindo o acesso antecipado dos avaliadores antes de cada sessão de heteroidentificação.
Who (Quem?)	Membros das bancas de heteroidentificação, equipe de TI (CGCO) para desenvolvimento de plataforma segura para suporte no gerenciamento das informações e equipe de registros acadêmicos (Cdara) para organização dos documentos necessários.
How (Como?)	1- Desenvolver uma plataforma segura: Criar um sistema digital de armazenamento e acesso com autenticação robusta e restrição de usuários. 2- Organizar informações complementares: Padronizar os dados fornecidos, como histórico acadêmico e outras informações pertinentes ao processo de heteroidentificação. 3- Treinamento dos membros das bancas: Oferecer capacitação sobre o uso seguro e adequado da plataforma e sobre a proteção de

	dados sensíveis. 4- Monitoramento e ajustes contínuos: Revisar o funcionamento do sistema e implementar melhorias com base no feedback dos usuários. 5- Garantia de privacidade: Estabelecer políticas claras sobre a proteção de dados dos candidatos, alinhadas à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).
How Much (Quanto?)	• Desenvolvimento da plataforma: Custos com programação, segurança de dados e integração ao sistema institucional, geridos pela CGCO. • Treinamento: Capacitação de membros das bancas em segurança e privacidade de dados, coordenada pela PROGEPE (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas). • Manutenção: Investimento contínuo para suporte técnico e atualização do sistema. • Fonte de financiamento: Orçamento da UFJF, complementado por possíveis editais de apoio à melhoria de processos acadêmicos, como os do MEC ou CAPES.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Essa proposta de acesso antecipado e seguro às informações complementares permitirá que os membros das bancas tomem decisões mais fundamentadas e equitativas, contribuindo para um processo de heteroidentificação mais qualificado e justo. A disponibilização de dados complementares proporciona aos avaliadores uma visão mais completa do histórico e das especificidades dos candidatos, promovendo maior precisão e reduzindo o risco de interpretações equivocadas. De acordo com Souza e Almeida (2020), o acesso antecipado a informações relevantes fortalece a qualidade das avaliações, permitindo que as decisões sejam fundamentadas em dados objetivos e contextualizados, o que resulta em uma experiência mais justa para os candidatos.

Além disso, essa iniciativa reforça a transparência e a confiabilidade do processo, valores essenciais para a integridade de políticas de ação afirmativa. Como observado por Lima e Castro (2019), a transparência nos processos seletivos institucionais contribui para a confiança dos participantes, promovendo um ambiente de respeito e responsabilidade mútua entre candidatos e avaliadores. Dessa forma,

a UFJF não apenas aprimora o processo de heteroidentificação, mas também reafirma seu compromisso com a justiça e a inclusão, beneficiando todos os envolvidos e fortalecendo a legitimidade das bancas.

4.12 INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Para todas as 11 propostas apresentadas, iremos trabalhar com implementação em 3 fases, a saber:

- **Curto Prazo (0-1 ano):** Início das ações de capacitação e estabelecimento das novas normas de composição das bancas.
- **Médio Prazo (1-3 anos):** Expansão e consolidação das práticas com o envolvimento contínuo da comunidade acadêmica e avaliação dos resultados preliminares.
- **Longo Prazo (3-5 anos):** Revisão das políticas e práticas com base nos resultados obtidos e possível expansão para outras áreas da administração pública federal.

Quanto às formas de avaliação da eficácia das propostas, sugerimos:

- **Monitoramento Contínuo:** Implementar um sistema de monitoramento contínuo das bancas, com revisões periódicas e auditorias internas e/ou externas para garantir a integridade dos processos.
- **Avaliação por Impacto:** Desenvolver uma metodologia de avaliação de impacto que considere não apenas a eficácia das bancas, mas também o impacto das políticas de cotas na inclusão e promoção da diversidade na universidade.
- **Feedback Participativo:** Incluir a participação ativa de candidatos, membros das bancas e outros *stakeholders* na avaliação dos processos, garantindo que diferentes perspectivas sejam consideradas na avaliação.

Algumas de nossas propostas podem parecer ousadas, a princípio, porém são caminhos possíveis para contemplar melhorias na implementação das ações afirmativas relacionadas às subcotas raciais, tanto em uma escala mais abrangente

quanto em nosso contexto da UFJF. Feita essa ponderação, elencamos ainda outras sugestões de medidas que podem aprimorar a política em um contexto mais amplo:

- **Desenvolvimento de Indicadores Sociais:** Criar indicadores sociais e educacionais para medir o impacto das políticas de cotas e das bancas de heteroidentificação na promoção da equidade e inclusão étnico-racial na universidade.
- **Benchmarking com Outras Instituições:** Realizar *benchmarking* com outras universidades federais e internacionais que já implementaram bancas de heteroidentificação, adaptando as melhores práticas para a realidade da UFJF.
- **Advocacy para Mudanças Legais:** Considerar a formação de um grupo de trabalho para propor mudanças em legislações federais relacionadas às políticas de cotas, com o objetivo de fortalecer o marco legal e normativo.

As propostas apresentadas, organizadas em fases de implementação e acompanhadas de mecanismos robustos de avaliação, visam promover maior equidade e inclusão étnico-racial na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). A adoção de medidas como monitoramento contínuo, avaliação por impacto e feedback participativo oferece uma abordagem integrada para fortalecer as bancas de heteroidentificação e ampliar o impacto positivo das políticas de cotas. Reconhecemos que alguns caminhos podem parecer desafiadores, mas acreditamos que eles representam passos necessários e possíveis rumo à construção de um ambiente universitário mais inclusivo, justo e alinhado às demandas da sociedade contemporânea.

Ao longo deste estudo, detalhamos propostas e estratégias voltadas à implementação e ao aprimoramento das bancas de heteroidentificação na UFJF, com foco em consolidar a política de cotas como instrumento de transformação social. Resta-nos agora retomar os principais achados e reflexões, destacando os impactos esperados dessas iniciativas e apontando direções futuras para a construção de uma universidade cada vez mais inclusiva e representativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa cumpriu seu objetivo ao investigar a atuação das bancas de heteroidentificação na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), abordando aspectos como divulgação, composição, parecer e processo de deliberação, além de fornecer uma análise das aprovações realizadas nos anos de 2022 e 2023. Os resultados obtidos evidenciam a relevância das bancas para o cumprimento das políticas de ação afirmativa e para a garantia de justiça e inclusão no sistema de subcotas étnico-raciais, promovendo a efetiva democratização do acesso ao ensino superior.

Em relação à composição das bancas, a análise das respostas dos entrevistados revela a sub-representação de negros nas bancas de heteroidentificação da UFJF, ou seja, ainda há desafios para atender plenamente ao critério de diversidade estabelecido, uma vez que a maioria dos membros é composta por pessoas brancas. Essa limitação compromete a representatividade e pode influenciar na percepção e deliberação acerca da identidade étnico-racial dos candidatos. A baixa divulgação dos editais e cursos de formação para a composição das bancas também representa uma barreira que restringe a amplitude e a eficácia desses processos.

A análise das respostas revela que, embora a maioria dos alunos tenha encontrado valor na participação remota, há um reconhecimento coletivo de que o formato presencial poderia proporcionar uma experiência mais robusta e confiável. Principalmente no tocante à possibilidade de tentativas de fraudes por parte de candidatos que queiram agir de má fé.

O processo de deliberação das bancas revelou-se um ponto sensível, pois não exige consenso ou maioria para a aprovação dos candidatos, o que pode gerar questionamentos sobre a credibilidade e transparência do processo. Essa prática diverge das diretrizes estabelecidas pela Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que preconiza decisões fundamentadas e tomadas pela maioria dos membros. Assim, a padronização dos critérios de avaliação se mostra essencial para garantir um processo mais equânime.

Dada a importância das bancas de heteroidentificação no contexto das políticas de ação afirmativa, a análise revelou que, além da composição diversificada

e do consenso nas decisões, é fundamental fortalecer a formação dos membros das bancas. A capacitação contínua, com foco em critérios técnicos e em uma abordagem contextual e humanística, pode reduzir a subjetividade das avaliações e garantir que o processo seja conduzido com maior sensibilidade e entendimento das complexidades das identidades étnico-raciais no Brasil. A adoção de programas de treinamento específicos e aprofundados contribuiria significativamente para a qualificação dos integrantes das bancas.

Outro aspecto relevante identificado foi a necessidade de maior diálogo e transparência com os candidatos. A inclusão de uma etapa informativa no processo, na qual os candidatos compreendam os critérios e a finalidade da heteroidentificação, pode reduzir a tensão e a insegurança enfrentadas por muitos durante a avaliação. Tal abordagem fortaleceria o sentimento de justiça entre os candidatos e proporcionaria uma experiência mais acolhedora e compreensiva, que, por sua vez, aumentaria a legitimidade do processo.

A falta de consenso na deliberação das bancas, conforme apontado, representa uma vulnerabilidade importante, que pode fragilizar o sistema e abrir brechas para contestação judicial, além de afetar a credibilidade do processo. Um aprimoramento que considere o consenso ou ao menos a maioria nas decisões ajudaria a garantir que as avaliações fenotípicas sejam mais imparciais, respeitando o princípio da colegialidade e conferindo mais robustez ao parecer final. Tal aprimoramento já se mostrou eficaz em outras instituições que adotam o modelo de decisão colegiada nas bancas de heteroidentificação.

Além disso, destaca-se a importância de um maior apoio institucional para a ampliação e regularidade das bancas. A rotatividade e a disponibilidade de membros são elementos cruciais para a sustentabilidade dessas comissões. Instituições que promovem regularmente cursos de formação e adotam editais abertos e amplamente divulgados conseguem alcançar maior engajamento dos servidores e uma composição de banca mais diversa e capacitada, o que fortalece o processo de avaliação e a confiabilidade das decisões tomadas.

A presente pesquisa também reforça a relevância das bancas como mecanismo educacional e de conscientização social sobre questões étnico-raciais. Com a expansão e aprimoramento desses processos, as bancas de heteroidentificação podem não só garantir a justiça no acesso às subcotas étnico-

raciais, mas também promover um entendimento mais profundo e sensível sobre as complexas dinâmicas étnico-raciais no Brasil. Esse impacto vai além do ambiente universitário, influenciando a sociedade a valorizar a diversidade étnica e a reconhecer as barreiras históricas enfrentadas pelos grupos marginalizados.

Em síntese, este estudo evidenciou que, apesar dos avanços, as bancas de heteroidentificação na UFJF e em outras instituições ainda enfrentam desafios importantes para alcançar a total efetividade e justiça na aplicação das políticas de ação afirmativa. Investir em capacitação, tecnologia, transparência, apoio institucional e uma metodologia de decisão colegiada pode potencializar o impacto dessas bancas, não apenas para a universidade, mas para toda a sociedade, consolidando um compromisso com a equidade e a inclusão étnico-racial.

Entre as limitações desta pesquisa, destaca-se o recorte restrito à UFJF, o que dificulta a generalização dos achados para outras instituições. A metodologia qualitativa, embora rica em detalhes, também apresenta limitações, uma vez que se baseia em percepções e experiências individuais dos entrevistados, o que pode não refletir a totalidade dos desafios enfrentados pelas bancas de heteroidentificação no Brasil.

Para pesquisas futuras, sugere-se ampliar a análise para outras universidades públicas, com vistas a desenvolver uma compreensão mais abrangente das práticas de heteroidentificação e das possíveis falhas e inconsistências nos processos de verificação étnico-racial. Adicionalmente, seria interessante um estudo quantitativo que mensure o impacto dessas bancas na redução de fraudes e na satisfação dos candidatos com o processo de ingresso.

Outra sugestão para trabalhos futuros é o desenvolvimento e aplicação de tecnologias que possam auxiliar na avaliação fenotípica dos candidatos, reduzindo a subjetividade que permeia os processos de heteroidentificação. Essa tecnologia poderia contribuir para a transparência e a imparcialidade das bancas, otimizando os procedimentos de verificação e aumentando a confiança dos participantes.

Além da possibilidade de considerar a formação de um grupo de trabalho com os pesquisadores da área para propor mudanças em legislações federais relacionadas às políticas de cotas, com o objetivo de fortalecer o marco legal e normativo sobre esta temática, podendo até fomentar a constituição de uma possível

regulamentação de nível nacional para as bancas de heteroidentificação nas IFES, assim como já temos na instância de concursos públicos federais.

Portanto, este estudo reforça a importância das bancas de heteroidentificação como mecanismo de fortalecimento das políticas de ação afirmativa. Ainda que a UFJF tenha avançado em muitos aspectos, a pesquisa destaca a necessidade de aprimoramentos contínuos para que esses processos possam, de fato, refletir a diversidade e a justiça que sustentam a política de subcotas étnico-raciais no Brasil.

Como pesquisadora, encerro esta jornada com uma profunda sensação de aprendizado e transformação. A construção desta dissertação foi um processo que ampliou minha percepção sobre as complexidades e nuances das políticas de ação afirmativa, especialmente no contexto das bancas de heteroidentificação. Meu olhar, inicialmente técnico e investigativo, foi enriquecido pela perspectiva humana e coletiva que emerge desse tema, permitindo-me compreender mais profundamente os desafios e as possibilidades de promover a inclusão e a justiça social no ambiente universitário. A pesquisa reforçou minha crença na educação como instrumento de transformação e na importância de consolidar mecanismos que fortaleçam a representatividade e a equidade em nossa sociedade.

Ao longo dessa trajetória, fui impactada tanto pessoal quanto profissionalmente. A convivência com os participantes da pesquisa, os debates acadêmicos e as descobertas ao longo da análise fortaleceram meu compromisso com a busca por práticas mais inclusivas e representativas. Profissionalmente, sinto-me mais preparada para enfrentar os desafios que envolvem a implementação de políticas públicas complexas e para contribuir com o avanço das ações afirmativas no Brasil. Pessoalmente, o aprendizado dessa experiência reforçou minha responsabilidade como cidadã em lutar por uma sociedade mais justa e igualitária, onde a diversidade seja reconhecida e valorizada.

A construção desta dissertação é um marco na minha trajetória, não apenas como pesquisadora, mas como agente de mudança. O trabalho realizado me deu ferramentas para atuar de forma mais assertiva no ambiente acadêmico e em espaços de discussão pública sobre inclusão e diversidade. Espero que os resultados e reflexões apresentados não apenas contribuam para o aprimoramento das bancas de heteroidentificação, mas também inspirem outros pesquisadores e instituições a continuarem avançando nessa pauta. Com este trabalho, reafirmo meu

compromisso em utilizar o conhecimento acadêmico para promover transformações sociais significativas.

Concluo esta dissertação com a convicção de que a pesquisa realizada não apenas cumpriu seu propósito acadêmico, mas também proporcionou uma reflexão profunda sobre o papel das bancas de heteroidentificação como ferramentas essenciais para a promoção da equidade e da justiça social. Ao analisar os desafios e avanços dessa prática na UFJF, foi possível evidenciar a importância de um comprometimento contínuo com o aprimoramento dos processos, garantindo que eles reflitam os valores de diversidade e inclusão que sustentam as políticas de ação afirmativa. Espero que este trabalho inspire novas discussões, pesquisas e ações que possam fortalecer ainda mais o impacto dessas políticas, tanto no âmbito institucional quanto na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

- ABPN. Associação Brasileira de Pesquisadores Negros. **Fraude na autodeclaração para as cotas raciais**. Disponível em: abpn.org.br. Acesso em: 27 mar. 2024.
- ALMEIDA, J.; SANTOS, M. Ciclos de feedback e aprimoramento em processos de avaliação institucional. **Revista de Educação e Políticas Públicas**, v. 13, n. 4, p. 110-127, 2020.
- ALMEIDA, Q. N. C. de. **As fraudes nas cotas raciais: desinformação ou má fé?** Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação. Licenciatura em Pedagogia. Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2023.
- ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. 2. ed. São Paulo: Pólen, 2023.
- ALMEIDA, S. **O que é Racismo Estrutural?** São Paulo: Editora Letramento. 2018.
- ALMEIDA, T.; LOPES, C.; RIBEIRO, S. Transparência e previsibilidade em bancas de avaliação: promovendo segurança e justiça no processo seletivo. **Cadernos de Avaliação Educacional**, v. 8, n. 2, p. 102-120, 2019.
- ALMEIDA, V. da S. **As comissões de heteroidentificação étnico-racial e a implementação da lei de cotas em duas universidades do sudeste**. Tese (Doutorado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ. Seropédica/RJ, 2021.
- AMARAL, M. J. **O negro e a luta por reconhecimento: as cotas raciais na universidade**. Dissertação (Mestrado). Pós-Graduação em Educação Universidade Federal do RioGrande - FURG. Rio Grande. 2019.
- ANDRADE, A.; GRIJÓ, M. **Possíveis fraudes no sistema de cotas da UFJF são denunciadas em perfil de rede social**. Publicado em: 04 jun. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2020/06/04/possiveis-fraudes-no-sistema-de-cotas-da-ufjf-sao-denunciadas-em-perfil-de-rede-social.ghtml>. Acesso em: 26 nov. 2023.
- ANDRÉ, M. O que é um estudo de caso qualitativo em educação? **Revista da FAEBA – Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 22, n. 40, p. 95-103, jul./dez. 2013.
- ANIME. **Africanidades, Imaginário e Educação**. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCo579toM2HNYZ9EqQXQr3rg>. Acesso em: 11 abr. 2023.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 1977.

BARROS, W. **Universidades federais registram mais de 7 casos de uso irregular de cotas raciais por mês**. Publicado em: 03 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/03/03/universidades-federais-registram-mais-de-7-casos-de-uso-irregular-de-cotas-raciais-por-mes.shtml>. Acesso em: 14 fev. 2024.

BENTO, M. A. S. Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone & M. A. S. Bento (Org.) **Psicologia social do racismo**: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. São Paulo: Editora Vozes. 2022. p. 25-59.

BLEGER, J. **Simbiose e ambiguidade**. Francisco Alves. 1988.

BOURDIEU, P. **Acts of resistance**: against the tyranny of the market. New York: New Press, 1998.

BOURDIEU, P. The forms of capital. In: RICHARDSON, J. G. (Ed.). **Handbook of theory and research for the sociology of education**. New York: Greenwood, 1986. p. 241-258.

BRAGA, A. F. As bancas de heteroidentificação Racial: Apontamentos A Partir Da Experiência Da UFMG. **Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura, Seropédica**, v. 5, n. 9, p. 101-119, 2020.

BRAGA, J. A diversidade nas bancas de heteroidentificação no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 25, n. 1, p. 7-21, 2020.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012**. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior 2022**: ingresso por cotas aumentou 167% nas universidades. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ingresso-por-cotas-aumentou-167-nas-universidades>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.723, de 23 de outubro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas nas instituições federais de ensino superior e técnico de nível médio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 out. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14723.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 1981.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Portaria Normativa Nº 18, de 11 de outubro de 2012**. Implementação de cotas. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana**. Brasília: MEC, outubro de 2004.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Edital-405-18/1-Editais-e-Anexos/Portaria-Normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018---Dirio-Oficial-da-Unio---Imprensa-Nacional.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2. p. 77-101. 2006.

BRAZ, G. **Lei de cotas**: o que muda com a reformulação sancionada por Lula. Publicado em 11 nov. 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/ensino-superior/2023/11/6653896-lei-de-cotas-o-que-muda-com-a-reformulacao-que-sera-sancionada-por-lula.html>. Acesso em: 27 mar. 2024.

BUCCI, E. **A superindústria do imaginário**: como o capitalismo transforma a comunicação em celebração. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

BUTLER, J. **Gender trouble**: feminism and the subversion of identity. New York: Routledge, 1990.

CAETANO, B. **Uma história oral do Movimento Negro Unificado por três de seus militantes.** Brasil de fato, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/04/05/uma-historia-oral-do-movimento-negro-unificado-por-tres-de-seus-fundadores>. Acesso em: 23 set. 2023.

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179–191, 2013.

CAMILLOTO, B.; ARAUJO, R. B. dos S. Ações afirmativas e identidade racial negra no Brasil: a tensão entre a autodeclaração e a heterodeclaração. In: CRUZ, A. R. de S.; RODRIGUES, P. L. **Trinta anos de Constituição e 130 anos de Lei Áurea: avanços e retrocessos.** 1ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, v. 1, p. 163-188.

CAMILLOTO, B.; CAMILLOTO, L. bancas de heteroidentificação racial: por quem os sinos deveriam dobrar? **Revista Educ. Soc.**, v. 43, n.1, e254673, 2022.

CAMILLOTO, B.; OLIVEIRA, R. C. bancas de heteroidentificação étnico-racial de autodeclaração no sistema de cotas para negros e negras: divergências, convergências e efetividade. **Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura**, v. 5, n.9, p. 86-100, 2020.

CAMPOS, E. de S. B. **Das comissões de heteroidentificação às construções de identidades:** uma análise sociológica da negritude (re)significada pelos alunos pardos dos cursos de medicina e direito da UFGD, ingressantes pelos PSV e SiSU (2019-2021). Dissertação (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados, 2022.

CAMPOS, Letícia Mirela Fischer. **Administração pública estratégica:** planejamento, ferramentas e implantação. Curitiba: Editora Intersaberes, 2020.

CARVALHO, J.; SOUZA, P. Critérios de avaliação e percepção de justiça: a importância da clareza e da uniformidade em processos seletivos. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 14, n. 3, p. 45-61, 2020.

CARVALHO, R.; PEREIRA, J. Eficiência e credibilidade em processos de avaliação: a importância da unificação de resultados. **Cadernos de Avaliação Institucional**, v. 7, n. 2, p. 75-89, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração:** Teoria, Processo e Prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação Nº 40, de 09 de Agosto de 2016.** Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_40_assinada.pdf. Acesso em: 14 fev. 2024.

CNN BRASIL. **Ranking coloca USP como melhor universidade da América Latina e entre top 100 do mundo.** Publicado em 27 jun. 2023. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/ranking-coloca-usp-como-melhor-universidade-da-america-latina-e-entre-top-100-do-mundo/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CORREA, B. da S.; SIQUELLI, S. A. O racismo como condição para pensar a ética das relações étnico-raciais na Educação Básica. **Práxis Educativa**, v. 17, n.1, p. 1–23, 2022.

CORRÊA, Henrique L.; CORRÊA, Carlos A. **Administração de Produção e Operações: Manufatura e Serviços – uma abordagem estratégica**. São Paulo: Atlas, 2012.

COSTA, A.; LIMA, R. Eficiência e imparcialidade em processos de heteroidentificação: o papel do planejamento nas políticas de ação afirmativa. **Estudos em Políticas de Inclusão Social**, v. 10, n. 1, p. 50-67, 2021.

COSTA, M.; ALMEIDA, J. A valorização dos profissionais em bancas de heteroidentificação: impactos na qualidade e continuidade do processo. **Revista de Avaliação Institucional**, v. 17, n. 3, p. 210-227, 2020.

CRENSHAW, K. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

D'ADESKY, J. **Pluralismo étnico e multiculturalismo: Racismos e antiracismos no Brasil**. Pallas. 2001.

DAVIS, A. **Women, race, & class**. New York: Random House, 1981.

DINDARA. **Apenas três universidades federais não têm banca anti-fraude de cotas raciais**. Publicado em 15 maio. 2023. Disponível em: https://www.terra.com.br/nos/apenas-tres-universidades-federais-nao-tem-banca-anti-fraude-de-cotas-raciais,229b7035ffce730406ad6f246107b357vyh28l81.html?utm_source=clipboard. Acesso em: 27 mar. 2024.

DINIZ, C. L. Fraudes nas cotas raciais e a branquitude: o racismo estrutural nas universidades públicas. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, v. 79, p. 223-246, 2021.

EISENHARDT, K. M. Building theories from case of study research. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

ELLRAM, L. The use of the case study method in logistics research. **Journal of Business Logistics**, Oak Brook, v. 17, n. 2, p. 93-138, 1996.

ERIKSON, E. H. **Identity: youth and crisis**. New York: Norton, 1968.

ESTADÃO. **Justiça manda USP matricular outro aluno barrado em comissão de heteroidentificação**. Publicado em 13 mar. 2024. Disponível em:

<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2024/03/12/justica-manda-usp-matricular-outro-aluno-barrado-em-comissao-de-heteroidentificacao.htm>. Acesso em: 19 abr. 2024.

FERREIRA, A.; LOPES, T. Transparência e diálogo na política de ação afirmativa: um estudo sobre confiança e pertencimento em instituições educacionais. **Cadernos de Inclusão Social**, v. 9, n. 2, p. 58-74, 2019.

FIGUEIREDO JUNIOR, E. G. **A “questão parda”**. Publicado em 06 mar. 2024. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-questao-parda/>. Acesso em: 28 mar. 2024.

FIUZA, D. H. A Propaganda da Eugenia no Brasil: Renato Kehl e a implantação do racismo científico no Brasil a partir da obra “Lições de Eugenia”. **Aedos**, Porto Alegre, v.8, n.19, dez. 2016, p.85-107.

FLICK, U. **Introdução à Pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREIRE, P. **A Educação na cidade**. São Paulo: Cortez, 2001.

FREITAS, K. B. de. **Diversidade étnico-racial no ambiente escolar**: Percepção e atuação de professoras de uma escola municipal na cidade de Campina Grande/PB. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa – PB. 2019.

FREUD, S. **A Identificação**. In J. Salomão (Trad.), Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud (Vol. 18, pp. 115-120). Imago. (Obra original publicada em 1921). 1996.

GEMAA. Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. **Levantamento das políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras – 2022**. Rio de Janeiro: IESP-UERJ, 2023. Disponível em: <https://gemaa.iesp.uerj.br/levantamentos/levantamento-das-politicas-de-acao-afirmativa-nas-universidades-publicas-brasileiras-2022/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, J. B. **Ações afirmativas e o princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. São Paulo: Renovar, 2006.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, S. A dos. **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Coleção Educação para Todos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada e Diversidade, 2005.

GOMES, L.; FERREIRA, M. Equidade e acessibilidade em processos seletivos: uma análise das práticas de inclusão. **Cadernos de Inclusão Universitária**, v. 10, n. 2, p. 180-196, 2019.

GOMES, L.; OLIVEIRA, R. Políticas de permanência e suporte acadêmico: promovendo inclusão e equidade em instituições de ensino superior. **Revista de Educação e Inclusão Social**, v. 14, n. 2, p. 134-150, 2021.

GOMES, N. L. **Educação e ações afirmativas**: caminhos para a igualdade racial. São Paulo: Cortez, 2016.

GOMES, N. L. **Educação, identidade negra e formação de professores**: diálogos com o multiculturalismo crítico. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

GOMES, N. L. **Tempos de lutas**: as ações afirmativas no contexto brasileiro. 1. Ed. Brasília: MEC/SECAD, 2006. 152 p.

GONÇALVES, L. A. O. Negros e educação no Brasil. In: LOPES, E. M. T; FARIA FILHO, L. M. de; VEIGA, C. G. (org.). **500 anos de educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015. p. 325-346.

GONÇALVES, L. E. Educação e relações raciais: contribuições da Lei 10.639/03 para a construção de práticas antirracistas nas escolas brasileiras. **Revista Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 132, p. 791-809, jul./set. 2015.

GONZÁLEZ, L. The Black Woman in Brazil: The politics of identity. **Latin American Perspectives**, v. 15, n. 1, p. 56-67, 1988.

GUIMARÃES, A. S. A. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

GUIMARÃES, A. S. A. **Preconceito e discriminação**: queixas de ofensa e tratamento desigual dos negros no Brasil. São Paulo: Ed. 34, 1999.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. 34 ed. São Paulo: FUSP. 1999.

GUIMARÃES, A. S. *et al.* **Ações afirmativas para a população negra nas universidades brasileiras**. 2008. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?q=negros+e+vestibulares&hl=pt-BR&lr=&btnG=Pesquisar&lr=>. Acesso em: 12 out. 2023.

HALL, S. Raça, Cultura e Comunicações: olhando para trás e para frente dos Estudos Culturais. Helen Hugues (Trad.), Yara Khoury (Revisão Técnica). **Revista Projeto História**. n. 31, v.1, p. 6, 2005.

HASENBALG, C. A. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Graal. 1979.

HENRIQUES, R. **Raça e Gênero no sistema de ensino**: os limites das políticas universalistas de educação. Brasília: UNESCO, 2002.

HERNÁNDEZ, T. K. Multiraciais e ações afirmativas: lições do Brasil para os Estados Unidos. **Revista de Direito da Universidade Federal da Bahia**, v. 1, n. 47, p. 145-159, 2017.

HERNÁNDEZ, T. K. **Subordinação racial no Brasil e na América Latina: o papel do Estado, o Direito Costumeiro e a Nova Resposta dos Direitos Civis**. Salvador: EDUFBA, 2017.

HOOKS, B. **Olhares negros: raça e representação**. São Paulo: Elefante, 2019. [Original: Black Looks: Race and Representation, 1992.]

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Manual do recenseador CD 1.09**. 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo.html?id=5187&view=detalhes>. Acesso em: 02 nov. 2023.

IBGE. **PNAD Contínua** – Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 27 mar. 2024.

ITATIAIA JF. **UFJF apura 104 denúncias de fraude no sistema de cotas**. Publicado em: 25 set. 2019. Disponível em: <https://radioitatiaiajf.com.br/ufjf-apura-104-denuncias-de-fraude-no-sistema-de-cotas/>. Acesso em: 26 nov. 2023.

JESUS, R. E. de. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2021.

JÚNIOR, J.; BECKER, M. **Entra em vigor lei que atualiza sistema de cotas no ensino federal**. Publicado em 14 nov. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1016535-entra-em-vigor-lei-que-atualiza-sistema-de-cotas-no-ensino-federal/#:~:text=Entra%20em%20vigor%20lei%20que%20atualiza%20sistema%20de%20cotas%20no%20ensino%20federal,-Nova%20lei%20muda&text=Entrou%20em%20vigor%20nesta%20ter%C3%A7a,de%20escolas%20p%C3%ABlicas%20e%20outros>. Acesso em: 27 mar. 2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, R.; SANTOS, V.; OLIVEIRA, M. A colegialidade nas decisões em bancas de heteroidentificação: promovendo justiça e imparcialidade nas ações afirmativas. **Cadernos de Inclusão e Avaliação**, v. 9, n. 1, p. 89-104, 2019.

LIMA, T.; CASTRO, R. Transparência e confiança em processos seletivos institucionais: um estudo sobre políticas de ação afirmativa. **Cadernos de Inclusão Social**, v. 10, n. 1, p. 45-60, 2019.

LOBO, A. de S. É do produto brasileiro que os clientes gostam? As rabidantes e a rota comercial entre Brasil e Cabo Verde. **Cuadernos de Antropología Social**, v.13, p.15-31, 2015.

LOPES, L. A. **Privilégios pretos?** Publicado em 04 dez. 2023. Disponível em: <https://www.soldapatria.org/profile/8c4ec274-9eea-4fb6-b523-1c1e7ee87de6/profile>. Acesso em: 28 mar. 2024.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas; amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, J.; LOPES, T. Comunicação não verbal e avaliação contextual: vantagens do formato presencial em processos seletivos. **Cadernos de Inclusão e Diversidade**, v. 8, n. 2, p. 102-119, 2020.

MARTINS, Petrônio G.; LAUGENI, Fernando P. **Administração da Produção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

McINTOSH, P. White privilege: unpacking the invisible knapsack. **Independent School**, v. 49, n. 2, p. 31–36, 1988.

MERLIN, G. G1. Globo. **Após denúncia de fraudes, UFRGS muda verificação no sistema de cotas**. Publicado em: 01 mar. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/apos-denuncias-de-fraude-ufrgs-muda-verificacao-no-sistema-de-cotas.ghtml>. Acesso em: 26 nov. 2023.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial População Negra**. Brasília. 1996.

MORAES, C. **Comunicação e poder nas redes sociais**: estratégias de influência. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2021.

MOREIRA, A. J. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

MPF. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal Dos Direitos Do Cidadão. **Despacho de Remessa Notícia de fato n.º 1.33.000.001181/2018-22**. Ministério Público Federal. Florianópolis, p. 2. 2019.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: Identidade nacional versus identidade negra. 5ed. São Paulo: Editora Autêntica. 2019.

NASCIMENTO, A. **O Genocídio do Negro Brasileiro**: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

NERY, M. **Direito à autodeclaração:** Jovem negro é barrado pela banca de heteroidentificação da USP. Publicado em 04 mar. 2024. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Jovem-negro-e-barrado-pela-banca-de-heteroidentificacao-da-USP>. Acesso em: 27 mar. 2024.

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: Revista de sociologia da USP**, v.19, n.1, p.87-308, 2006.

NOGUEIRA, O. **Tanto preto quanto branco:** Estudos de relações raciais. T. A. Queiroz. 1979.

NUNES, G. H. L. Autodeclarações e Comissões: Responsabilidade Procedimental dos Gestores/as de Ações Afirmativas. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JUNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais:** dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018.

NUNES, G. H. L. Banca de heteroidentificação da Universidade Federal de Pelotas: um enfoque sobre as ações afirmativas em Curso na Região Sul/Rio Grande do Sul. **Revista da ABPN**, v. 11, n. 29, p. 159-173, 2019.

O GLOBO. **Cotas raciais:** ao menos 18 instituições federais têm comissões para analisar candidatos. O Globo Brasil, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/cotasraciais-ao-menos-18-instituicoes-federais-tem-comissoes-para-analisar-candidatos22476282>>. Acesso em: 14 fev. 2024.

OLIVEIRA, A. P. **Políticas públicas de inclusão social:** desafios e perspectivas. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

OLIVEIRA, F. et al. Desigualdade estrutural e ações afirmativas: o papel das bancas de heteroidentificação nas universidades brasileiras. **Estudos de Educação e Sociedade**, v. 12, n. 1, p. 98-115, 2020.

OLIVEIRA, F. et al. Transparência e imparcialidade nas políticas de ação afirmativa: uma análise das práticas presenciais. **Estudos de Educação e Ações Afirmativas**, v. 14, n. 1, p. 55-70, 2021.

OLIVEIRA, F.; LIMA, G. Formação prática e fundamentação teórica: bases para uma avaliação justa em políticas de heteroidentificação. **Cadernos de Diversidade e Inclusão**, v. 7, n. 2, p. 45-60, 2020.

OLIVEIRA, T.; SANTOS, L. A simplificação de processos em políticas de ação afirmativa: unificação de resultados no sistema de heteroidentificação. **Revista Brasileira de Inclusão e Diversidade**, v. 11, n. 3, p. 120-135, 2020.

OMI, M.; WINANT, H. **Racial formation in the United States:** From the 1960s to the 1990s. Routledge. 1994.

PASSOS, J. C. dos. A Atuação da Banca de Validação de Autodeclarados Negros na UFSC: uma experiência político-pedagógica. **Revista da ABPN**, v. 11, n. 29, p. 136-158, 2019.

PEIXOTO, M. do C. de L. (Org.). Apresentação. In: PEIXOTO, M. do C. de L. **Universidade e democracia: experiências e alternativas para a ampliação do acesso à universidade pública brasileira**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2004.

PEREIRA, F.; SOUZA, M. Organização e justiça em processos seletivos: uma análise da eficiência e transparência em avaliações institucionais. **Revista de Gestão e Inclusão**, v. 13, n. 4, p. 220-235, 2020.

PEREIRA, M. D. de S. Quem quer (pode) ser negro no brasil? **Revista Em favor de igualdade racial**, v.6, n.1, p.136-145, 2023.

PETIÇÃO PÚBLICA. **Denúncias de fraudes nas cotas raciais do vestibular da UFES**. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR88293>. Acesso em: 26 nov. 2023.

PETRUCCELLI, J. L. **A cor denominada: Estudos sobre a classificação étnico-racial**. DP&A. 2007.

PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Orgs.). **Características étnico-raciais da população: Classificações e identidades**. IBGE. 2013.

PINHEIRO, R. G1. Globo. **Juiz tira vaga de cotista negra e manda nomear candidato branco na Universidade Federal de Goiás**. Publicado em: 26 nov. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2022/11/juiz-tira-vaga-de-cotista-negra-e-manda-nomear-candidato-branco-na-universidade-federal-de-goias.ghml>. Acesso em: 26 nov. 2023.

PINTO, J. M. de R. Introdução. In: SILVA, P. B. G.; SILVÉRIO, V. R. (orgs). **Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003, p. 11-20.

PIZA, E.; ROSEMBERG, F. Cor nos censos brasileiros. In I. Carone & M. A. S. Bento (Org.). **Psicologia social do racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. São Paulo: Editora Vozes. 2002.

POCHMANN, M. **O futuro do trabalho: de que forma o capitalismo enfrenta a revolução digital**. São Paulo: Boitempo, 2019.

PRODANOV, C.; FREITAS, E. **Metodologia do trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAWLS, J. **The Law of Peoples**. 1ed. Cambridge: Harvard university press, 1999.

REZENDE, C. **Inclusão e diversidade no ensino superior**: um olhar sobre as ações afirmativas no Brasil. Belo Horizonte: UFMG, 2024.

REZENDE, L. M. de. Ações afirmativas e equidade no ensino superior: um olhar sobre a Lei de Cotas. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 13, n. 1, p. 19-35, 2024.

REZENDE, M. O. **Ações afirmativas**. 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/acoes-afirmativas.htm>. Acesso em: 18 abr. 2024.

RIBEIRO, A.; COSTA, M. A importância do formato presencial nas bancas de avaliação: um estudo sobre observação direta e qualidade decisória. **Revista Brasileira de Educação e Avaliação**, v. 25, n. 4, p. 233-245, 2019.

RIBEIRO, D. **O Povo Brasileiro**: A Formação e o Sentido do Brasil. Editorial Global. 2015.

RIBEIRO, D. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

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, 2018.

ROGERS, C. **On becoming a person**: a therapist's view of psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin, 1957.

ROSA, L. S. da; MACKEDANZ, L. F. A análise temática como metodologia na pesquisa qualitativa em educação em ciências. **Revista Atos de Pesquisa em Educação**, v.16, e8574, 2021. DOI: <https://dx.doi.org/10.7867/1809-0354202116e8574>.

SAID, E. W. **Orientalism**. New York: Pantheon Books, 1978.

SANTANA, J. C. G.; AQUINO, J. Z. de. Educação, diversidade e desigualdade racial. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 137, p. 123-146, 2009.

SANTANA, V. A.; AQUINO, M. A. A responsabilidade social e ética e a inclusão de afrodescendentes em discursos de profissionais da informação em universidade pública. **Biblionline**, João Pessoa, v. 5, n. 1/2, p.1-24, 2009.

SANTOS FILHO, O. J. dos. **Negros no Ensino Superior**: ações afirmativas e a visão de alunos bolsistas do PROUNI em uma Faculdade de Direito do Sul de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Educação) –Universidade do Vale do Sapucaí, Pouso Alegre, 2016.

SANTOS, A. P. D.; ESTEVAM, V. D. S. As bancas de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectiva. **Anais Eletrônicos**. X Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros. (Re)Existência Intelectual Negra e Ancestral. ABPN, Uberlândia/Minas Gerais, out 2018. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538350288_ARQ_UIVO_TrabalhovsaoAdilson.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

SANTOS, A. P. dos. **Implementação da lei de cotas em três universidades federais mineiras**. Tese (Doutorado). Faculdade de Educação. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2018, 221p.

SANTOS, A. P. dos; TEODORO, P. S.; FERREIRA, L. dos S. **As principais dificuldades e os obstáculos enfrentados pelas políticas de ação afirmativa**. 2020.

SANTOS, A. P.; TEODORO, P. S.; FERREIRA, L. S. Um panorama das comissões de heteroidentificação étnico-racial: reflexões do II seminário nacional. **Revista Ensaios e Pesquisa em Educação E Cultura**, v.5, n.9, p.68-85, 2020.

SANTOS, A.; SILVA, R. Diversidade e inclusão nas bancas de avaliação: reflexões sobre equidade e representatividade nas universidades brasileiras. **Revista de Políticas Educacionais**, v. 15, n. 3, p. 45-62, 2021.

SANTOS, B. S. **A difícil democracia: reinventar as esquerdas**. São Paulo: Boitempo, 2012.

SANTOS, D. A. Racismo estrutural e os desafios da representatividade nas universidades brasileiras. **Revista Estudos Sociais**, v. 38, n. 2, p. 113-128, 2020.

SANTOS, D. B. R. **Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior como política de ação afirmativa**. Tese (Doutorado). Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal da Bahia. Salvador/BA. 2009.

SANTOS, P. et al. A importância da clareza e objetividade nos processos de avaliação em ações afirmativas. **Revista Brasileira de Educação e Justiça Social**, v. 15, n. 1, p. 85-101, 2021.

SANTOS, R. J. dos. **Ações afirmativas na universidade federal de Santa Catarina: suspensão das bancas de heteroidentificação e racismo institucional**. Trabalho de Conclusão de Curso. Bacharel em Direito. Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Florianópolis/SC. 2022.

SANTOS, R.; LIMA, V. A importância da remuneração e incentivos para a estabilidade das bancas de avaliação: um estudo sobre comprometimento e qualidade. **Cadernos de Inclusão e Avaliação Social**, v. 8, n. 2, p. 90-105, 2019.

SANTOS, R.; PEREIRA, L. Capacitação e imparcialidade em bancas de heteroidentificação: o impacto do treinamento contínuo nas decisões avaliativas. **Revista de Estudos em Educação Inclusiva**, v. 11, n. 3, p. 78-92, 2019.

SANTOS, S. A. dos; FREITAS, M. S. Banca de heteroidentificação Étnico-Racial: averiguação, impedimento e legitimação de fraudes. **Revista Liberdades**, n. 28, p. 44-61, 2019b.

SANTOS, S. A. dos; FREITAS, M. S. Fraudes en el sistema de cuotas brasileño: una mirada hacia la remarginalización de las mujeres negras. **Revista argentina de sociologia**, v. 15, n. 25, p. 142-169, 2019a.

SANTOS, S. A. dos; NUNES, G. H. L. Fraudes nas cotas para Negros/as e o Despontar do Hiper-racismo no Brasil. In: AMARO, S.; OLIVEIRA, E. R. (Orgs.). **Sim, o racismo existe!** Curitiba: Nova Práxis Editorial, 2019.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: Branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. Anablume. 2014.

SCHWARCZ, L. M. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário**: Cor e raça na sociabilidade brasileira. Claro Enigma. 2012.

SILVA JUNIOR, H. Ação afirmativa para negros(as) nas universidades: a concretização do princípio constitucional da igualdade. In: SILVA, P. B. G.; SILVÉRIO, V. R. **Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003. 99 p.

SILVA JÚNIOR, H. **Ações afirmativas**: igualdade ou discriminação positiva? São Paulo: Selo Negro, 2003.

SILVA, A. C. C. da *et al.* Ações Afirmativas e Formas de Acesso no Ensino Superior Público. O caso das bancas de heteroidentificação. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, n. 02, p. 329-347, 2020.

SILVA, C. da. **USP barra a matrícula de (mais) um aprovado na Fuvest por não considerá-lo pardo**. Publicado em 23 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/educacao/usp-barra-a-matricula-de-um-aprovado-na-fuvest-por-nao-considera-lo-pardo/>. Acesso em: 27 mar. 2024.

SILVA, M. Gestão eficiente de processos em instituições de ensino superior: uma análise da otimização de recursos em sistemas de cotas. **Revista de Políticas Educacionais**, v. 14, n. 1, p. 30-45, 2018.

SILVA, N. C. P. da. Questão Social e Questão Racial no Brasil: a visão de Octávio Ianni. **Revista Em Pauta**, v. 6, n. 23, p.191-202, 2009.

SILVA, P.; FERREIRA, M. A importância das políticas de apoio para a permanência de alunos de minorias sociais no ensino superior. **Cadernos de Inclusão Educacional**, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2019.

SILVA, R.; ALMEIDA, J. Transparência institucional e confiança nos processos de avaliação: um estudo sobre a importância do acesso à informação. **Revista de Políticas Públicas e Inclusão Social**, v. 12, n. 3, p. 234-249, 2020.

SILVEIRA, G. **Adoção do critério de cotas sociais para o ingresso no serviço público**. 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=7897616&ts=1567528055337&disposition=inline>. Acesso em: 23 set. 2023.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. **Administração da Produção**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUSA, T. M. M. **A política de tempo integral no Ceará**: reflexões sobre o currículo flexível na Escola de Ensino Médio em Tempo Integral Antônio Bezerra. Dissertação (mestrado profissional). Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Juiz de Fora/MG, 2020.

SOUZA, L.; ALMEIDA, P. A importância do acesso antecipado às informações no processo de heteroidentificação: promovendo avaliações justas e fundamentadas. **Revista de Políticas Afirmativas**, v. 12, n. 2, p. 134-148, 2020.

SOUZA, M. G. Bancas de aferição, fraudes e seus desafios na educação superior e nos concursos públicos. **Educação em debate**, v.42, n.83, p.85-97, 2020.

SPIVAK, G. C. Can the subaltern speak? In: NELSON, C.; GROSSBERG, L. (Eds.). **Marxism and the interpretation of culture**. Urbana: University of Illinois Press, 1988. p. 271-313.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão da ADC 41, de 08 de junho de 2017**, 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 23 set. 2023.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão da ADPF 186, de 25 e 26 de abril de 2012**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=278000>. Acesso em: 23 set. 2023.

TELLES, E. E. **O significado de raça na sociedade brasileira**. Tradução Ana Arruda Callado, Versão divulgada na internet em agosto de 2012.

TELLES, E. **Racismo à brasileira**: Uma nova perspectiva sociológica. Relume-Dumará, Fundação Ford. 2003.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UFJF Notícias. **Como a UFJF apura denúncias de fraude em cotas?** Publicado em: 05 de jun. 2020. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2020/06/05/como-a-ufjf-apura-denuncias-de-fraude-em-cotas/>. Acesso em: 26 nov. 2023.

UFJF NOTÍCIAS. **Projeto analisa relação dos jovens cotistas da UFJF com a cidade.** Publicado em 17 out. 2019. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2019/10/17/projeto-analisa-relacao-dos-jovens-cotistas-da-ufjf-com-a-cidade/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

UFJF Notícias. **UFJF realiza primeira banca de heteroidentificação para concurso docente.** Publicado em: 28 set. 2022. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2022/09/21/ufjf-realiza-primeira-banca-de-heteroidentificacao-para-concurso-docente/#:~:text=A%20primeira%20banca%20de%20heteroidentifica%C3%A7%C3%A3o%20para%20concurso%20docente%20da%20UFJF,e%2011%20para%20Governador%20Valadares.> Acesso em: 26 nov. 2023.

UFJF Notícias. **UFJF reduz fraudes nas cotas através das bancas de heteroidentificação.** Publicado em: 25 ago. 2022. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2022/08/25/ufjf-reduz-fraudes-nas-cotas-atraves-das-bancas-de-heteroidentificacao/#:~:text=O%20crime%20ocorre%20n%C3%A3o%20s%C3%B3,burlar%20o%20sistema%20de%20cotas.&text=Na%20UFJF%2C%20as%20den%C3%BAncias%20come%C3%A7aram%20a%20surgir%20em%202018.> Acesso em: 26 nov. 2023.

UFJF. Notícias. **UFJF reduz fraudes nas cotas através das bancas de heteroidentificação.** Publicado em: 22 ago. 2022. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2022/08/25/ufjf-reduz-fraudes-nas-cotas-atraves-das-bancas-de-heteroidentificacao/>. Acesso em: 24 nov. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. **Ações Afirmativas.** 2023. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/diaaf/acoes-afirmativas/>. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. **Banca conclui apuração de 92 denúncias de fraude nas cotas.** Publicado em 16 jul. 2018. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2018/07/16/comissao-conclui-apuracao-de-92-denuncias-de-fraude-nas-cotas/>. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. **Banca de heteroidentificação da UFJF. 2019.** Disponível em: <https://www2.ufjf.br/cdara/files/2019/02/Resultado-Recurso-PPI-1%C2%AA-matricula-SISU-13-a-15-de-fevereiro-de-2019.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. Conselho Setorial de Graduação (Congrad). **Portaria/SEI nº 464, de 16 de abril de 2021.** Aprova, Ad Referendum do Conselho Setorial de Graduação (CONGRAD), a proposta de alteração no Regulamento de Matrícula, conforme Processo SEI nº 23071.906100/2021-81. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/cdara/wp->

content/uploads/sites/82/2021/04/SEI_UFJF-0332492-LEGISLA%C3%87%C3%83O-01_-Portarias-Administrativas.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. Conselho Setorial de Graduação (Congrad). **Portaria/SEI nº 1081, de 22 de julho de 2022**. Constitui Banca de heteroidentificação nos Programas de Ingresso na Graduação e na Pós-Graduação, bem como nos editais de concursos públicos e processos de seleção de candidatos. Acesso em: https://www2.ufjf.br/prograd/wp-content/uploads/sites/21/2022/08/SEI_UFJF-Portarias-Administrativas-1081-22.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. Conselho Superior (Consu). **Resolução n.º 16, de 04 de novembro de 2004**. Aprova relatório da Banca sobre a adoção do sistema de cotas na UFJF. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2018/09/Resolu%C3%A7%C3%A3o-16-2004.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. Conselho Superior (Consu). **Resolução nº 05, de 24 de fevereiro de 2005**. Disciplina o disposto na Resolução nº 16/2004 do Conselho Superior e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2018/09/Resolu%C3%A7%C3%A3o-05-2005.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. Conselho Superior (Consu). **Resolução nº 40/2018**. Aprova alteração da Resolução 60/2017 Consu que dispõe sobre Regulamento para a realização de Matrícula nos Cursos de Graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: https://www2.ufjf.br/cdara/files/2019/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o_40.2018_CONSU_ALTERA-o-Regulamento-de-matr%C3%adculas-na-gradua%C3%A7%C3%A3o1.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

UFJF. Universidade Federal de Juiz de Fora. Ministério da Educação. Conselho Superior (Consu). **Resolução Nº 67.2021, De 28 De Outubro De 2021**. Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas na Pós-graduação Stricto Sensu da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), os processos seletivos para ingresso nos cursos de mestrado e doutorado desta instituição, por meio da reserva de vagas, e dá outras providências. Disponível em: https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2021/10/Resolu%C3%A7%C3%A3o-67.2021_SEI-Assinada.pdf. Acesso em: 26 nov. 2023.

UFJF. Universidade Federal do Juiz de Fora. Curso **Ações afirmativas e Heteroidentificação na UFJF - Inscrições abertas**. Mensagem recebida por <luan.sodre@facc.ufjf.br> em 29 abr. 2022.

UFJF. Universidade Federal do Juiz de Fora. **Esclarecimentos sobre a análise de heteroidentificação**. Mensagem recebida por <danieli.macedo@ufjf.br> em 01 mar. 2023.

UOL – SP. **Como funciona comissão da USP, que barrou aluno por não considerá-lo pardo.** Publicado em 05 mar. 2024. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2024/03/05/como-funciona-heteroidentificacao.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 27 mar. 2024.

VAZ, L. M. S. e 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.

VENTURINI, A. C.; FERES JÚNIOR, J. Políticas de Ação Afirmativa na Pós-Graduação: o caso das universidades públicas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 177, p. 882-909, 2020.

WEGNER, R.; SOUZA, V. S. de. Eugenia ‘negativa’, psiquiatria e catolicismo: embates em torno da esterilização eugênica no Brasil. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.20, n.1, jan. mar. 2013, p.263-288.

WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H. Doing gender. **Gender & Society**, v. 1, n. 2, p. 125-151, 1987.

XAVIER, C. **Dieese registra persistente desvantagem para negros no mercado de trabalho.** Publicado em 19 nov. 2022. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2022/11/19/dieese-registra-persistente-desvantagem-para-negros-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 27 mar. 2024.

XAVIER, J. T. de P. **Bancas de heteroidentificação são ferramentas imprescindíveis.** UFJF Notícias. Publicado em 14 out. 2020. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2020/10/14/bancas-de-heteroidentificacao-sao-ferramentas-imprescindiveis/>. Acesso em: 27 out. 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2009.

YOUNG, J. O. Profound offense and cultural appropriation. **The Journal of Aesthetics and Art Criticism**, v. 63, n. 2, p. 135–146, 2005.

APÊNDICE A – Entrevista estruturada para aplicar aos alunos aprovados nas bancas de heteroidentificação de 20 22 e 2023

Caracterização do Perfil dos Respondentes

1. Você poderia me dizer qual é o seu gênero?
2. Qual é a sua idade?
3. Qual é a sua renda per capita aproximada? (Atualmente 1 salário-mínimo equivale a R\$ 1.412,00)
4. Em que ano e semestre você participou da banca de heteroidentificação?
5. Qual seu Curso de Graduação na UFJF e Campus?

Percepções Pessoais sobre a Banca

1. Você se recorda da composição (membros) da sua banca de heteroidentificação? Poderia descrever?
2. Havia membros negros (pretos ou pardos) na sua banca de heteroidentificação? Como você se sentiu em relação a isso?
3. A composição da sua banca de heteroidentificação continha homens e mulheres? Como isso impactou a dinâmica da banca?
4. Como foi o acolhimento por parte dos membros da sua banca de heteroidentificação? Se sentiu acolhido (a)?
5. Participar da banca de forma remota foi uma boa opção para você? Poderia explicar por quê?
6. Você se sentiria mais acolhido(a) e confortado(a) se a banca de heteroidentificação tivesse sido realizada presencialmente? Por favor, explique.
7. Na sua opinião, as bancas de heteroidentificação contribuem para que as vagas na graduação sejam efetivamente ocupadas por pessoas negras (pretas ou pardas)? Poderia desenvolver sua resposta?
8. Você possuía todos os recursos tecnológicos (computador com câmera, celular, fone de ouvido, Internet com velocidade compatível) para participar de forma online da banca de heteroidentificação?

9. Você tinha conhecimento prévio sobre como funcionaria a sua banca de heteroidentificação (recebeu orientações via edital, e-mail, telefonema ou algo assim)?

10. O tempo de duração da banca foi suficiente para que os membros fizessem a análise fenotípica (conjunto de características como tipo de cabelo, cor de pele, cor dos olhos, tamanho do nariz, entre outras)? Poderia comentar sobre isso?

Eixo 1: Discriminação Racial, Racismo e Preconceito nas Universidades

1. Você acredita que as bancas de heteroidentificação contribuem efetivamente para a redução e prevenção da discriminação racial/racismo em processos seletivos na UFJF? Poderia explicar sua visão sobre isso?

2. Como você avalia a transparência das bancas de heteroidentificação na UFJF? Você acha que elas evitam discriminações indevidas?

3. Você considera que após a implementação das bancas de heteroidentificação foram minimizadas as hostilidades e práticas racistas no ambiente acadêmico com os cotistas da subcota racial? Poderia elaborar?

4. Você acha que as bancas de heteroidentificação têm um impacto significativo na promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo, percebe mais alunos negros (pretos e pardos) em seu curso de graduação? Por favor, explique.

Eixo 2: Debate sobre Pardos e Brancos no Brasil

1. Sabemos que a classificação racial de pardos e brancos no Brasil é um elemento crítico. Como você percebe esta classificação racial no contexto das bancas de heteroidentificação? Acredita que a análise é realizada de forma correta?

2. Você acha que a discussão sobre as diferentes experiências de pardos e brancos deve ser mais incorporada nos debates sobre questões raciais e, conseqüentemente, nos processos de heteroidentificação? Poderia explicar sua opinião?

Eixo 3: Judicialização da Heteroidentificação (Neste trabalho estamos discutindo a questão das subcotas étnico-raciais e, conseqüentemente, das bancas de heteroidentificação, e por vezes, **quando os candidatos têm a sua matrícula indeferida pela banca, recorrem à justiça, podendo vir a ter esta decisão modificada, sendo aprovados via parecer judicial. A este fenômeno podemos chamar de Judicialização da Heteroidentificação**)

1. Você acha que a judicialização da heteroidentificação no ensino superior pode impactar negativamente a eficácia das bancas de heteroidentificação? Por quê?

Pergunta Final:

1. O que você sugere para que o processo de heteroidentificação na UFJF seja lapidado e aconteça de maneira ainda mais efetiva e eficiente, contribuindo efetivamente para a política de ações afirmativas na nossa Universidade?

APÊNDICE B – Roteiro para entrevista estruturada com os membros das bancas de heteroidentificação de 2022

Caracterização do Perfil dos Respondentes:

1. Poderia nos contar um pouco sobre sua função e responsabilidades profissionais na UFJF?
2. Há quanto tempo é servidor (a) na UFJF e participa das bancas de heteroidentificação?
3. Qual é o principal motivo que o (a) leva a compor as bancas na UFJF? Você se envolveria nessas atividades mesmo sem remuneração?
4. Como você tomou conhecimento do Edital para composição das bancas de heteroidentificação de 2022? Considera que a divulgação foi eficiente? Além disso, se sentiu preparado (a) para realizar a heteroidentificação após o treinamento ou orientação recebida?
5. Você está envolvido (a) em alguma atividade ao combate ao racismo, promoção da diversidade e/ou valorização da afrodescendência na UFJF ou em outra instituição? Se sim, poderia compartilhar conosco?

Percepções Pessoais dos Membros das Bancas

1. Em 2022, observou-se que, apesar de 35 servidores da UFJF terem sido nomeados para as bancas de heteroidentificação, apenas 29 participaram efetivamente. A maioria dos membros era composta por mulheres brancas (61%), enquanto apenas 25% eram homens, majoritariamente negros (78%). Na sua opinião, por que há uma quantidade limitada de pessoas qualificadas para heteroidentificação e por que o número de homens e negros é reduzido?
2. Considerando que as bancas têm sido realizadas online, você acredita que esse formato é adequado para todos os candidatos, especialmente aqueles com dificuldades de acesso a recursos tecnológicos? Qual é a sua preferência, banca online ou presencial? Por quê?

3. Você acredita que as bancas de heteroidentificação têm contribuído para que as vagas destinadas a negros (pretos ou pardos) sejam ocupadas pelos verdadeiros destinatários?

4. Desde a implementação da heteroidentificação na UFJF, em 2019, você percebeu alguma mudança no número de alunos negros nos cursos de graduação da universidade?

5. Atualmente, as bancas são compostas por três membros, e basta que um deles vote a favor para que o candidato seja aprovado. Você considera essa uma forma justa de decisão final, ou acredita que seja necessário o consenso da maioria ou unanimidade dos membros? Por quê?

Eixo 1: Discriminação Racial, Racismo e Preconceito nas Universidades

1. Você percebe alguma relação entre a atuação das bancas de heteroidentificação e a redução da discriminação racial nos processos seletivos da UFJF?

2. Na sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados pelas bancas na promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e sem discriminação racial?

3. Com base em sua experiência, quais são os casos mais comuns de tentativas de fraude ou uso indevido das cotas por candidatos brancos? Como as bancas de heteroidentificação lidam com esses casos?

4. Como você acredita que as bancas de heteroidentificação podem influenciar na redução do preconceito racial dentro das universidades?

Eixo 2: Debate sobre Pardos e Brancos no Brasil

1. Como as bancas de heteroidentificação abordam, principalmente na hora de dar o veredito, a questão da classificação racial de pardos e brancos, considerando as diversas perspectivas sobre identidade racial no Brasil?

2. Você acha que seria importante aprofundar o debate sobre a classificação racial nas discussões e treinamentos para os membros das bancas?

Eixo 3: Judicialização da Heteroidentificação (Neste trabalho estamos discutindo a questão das subcotas étnico-raciais e, conseqüentemente, das bancas de heteroidentificação, e por vezes, **quando os candidatos têm a sua matrícula indeferida pela banca, recorrem à justiça, podendo vir a ter esta decisão modificada, sendo aprovados via parecer judicial. A este fenômeno podemos chamar de Judicialização da Heteroidentificação**).

1. Você tem informações sobre a judicialização da heteroidentificação na UFJF? Como isso impacta o trabalho das bancas na universidade?
2. Na sua opinião, quais são os principais desafios legais enfrentados pelas bancas e como isso influencia as decisões durante os processos de heteroidentificação?
3. Atualmente, os membros da banca não são obrigados a especificar individualmente seu entendimento sobre a condição do candidato em sua autodeclaração, apenas marcando DEFERIDO ou INDEFERIDO. Você acredita que esse formato protege a UFJF de futuras judicializações? Por favor, discorra sobre.

Pergunta Final:

1. O que você sugere para que o processo de heteroidentificação na UFJF seja lapidado e aconteça de maneira ainda mais efetiva e eficiente, contribuindo efetivamente para a política de ações afirmativas na nossa Universidade?