CEFET/RJ
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA

A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFRJ: UM OLHAR A PARTIR DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS NOS CONCURSOS PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Natalia Francisconi Lacerda Cruz

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Relações Étnico-raciais.

Orientador: Dyego de Oliveira Arruda

Rio de Janeiro/RJ

Novembro/2023

A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFRJ: UM OLHAR A PARTIR DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS NOS CONCURSOS PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Relações Étnico-Raciais.

Natalia Francisconi Lacerda Cruz

Banca examinadora:

_____

Presidente, Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ - Orientador)

_____

Professora Drª. Talita de Oliveira (CEFET/RJ - Examinadora Interna)

_____

Professora Drª. Fernanda Barros dos Santos (UFRJ - Examinadora Externa)

_____

Professor Dr. Jadir Anunciação de Brito (UFRJ - Examinador Externo)

Rio de Janeiro/RJ

Novembro/ 2023

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

C957 Cruz, Natalia Francisconi Lacerda
A atuação das comissões de heteroidentificação da UFRJ: um olhar a partir da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos para cargos técnico-administrativos em educação / Natalia Francisconi Lacerda Cruz. — 2023.
145f. + anexo : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2023.
Bibliografia : f. 134-145
Orientador: Dyego de Oliveira Arruda

1. Racismo - Brasil. 2. Miscigenação. 3. Políticas Públicas. 4. Brasil. [Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014]. I. Arruda, Dyego de Oliveira (Orient.). II. Título.

CDD 305.896081

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

Ao meu pai, Alan Ricardo Lacerda Cruz, que com todo amor e confiança, me trouxe até aqui

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Rosaní, por todo amor, incentivo e seu incessante trabalho de cuidado.

Ao meu companheiro, Lucas Moraes, por ter participado desse processo, desde o início, com muita atenção, carinho e paciência.

À Luciene Lacerda, por ser inspiradora, por ter me indicado muitas leituras para o projeto de dissertação, por ter lido e contribuído para o avanço dele e por ter contribuído de muitas formas para a existência desta dissertação, desde muito antes de ela ser pensada.

Ao Fefo, por ter lido e contribuído para o meu projeto.

Ao meu orientador Dyego Arruda, pela elegância e atenção que sempre oferece a todos/as ao seu redor, e pelo carinho com que trilhou esse caminho junto comigo.

Ao meu grupo de amigos/as do PPRER - Iara, Fábio, Cris, Fernanda, Desirée e Renan - , que estiveram ao meu lado nas poucas e boas desse percurso, compartilhando ombro amigo, café da manhã, lanche, jantar, cerveja ou *kit* Dreher, fofocas e mapa astral.

Ao PPRER, por ser um programa acolhedor e muito potente. Foi uma experiência maravilhosa ter encontrado as pessoas e as ideias que encontrei nesse lugar.

Aos professores e professoras que toparam ler e contribuir com a minha pesquisa, tanto na qualificação quanto na defesa.

Aos companheiros e companheiras de comissão de heteroidentificação, que toparam com muito carinho cederem seu tempo para a minha pesquisa e por tocarem com primor uma política pública tão importante na Universidade.

Aos trabalhadores e trabalhadoras da educação na UFRJ, da PR4, das comissões de heteroidentificação, da comissão de normas, das assembleias e outros eventos agregadores, que tive o prazer de conhecer, conviver ou compartilhar algum tempo.

Aos meus companheiros e companheiras do grupo Abadá Capoeira, que são incansáveis no aprimoramento da arte capoeira e em compartilhar afeto. Obrigada por me permitirem ser a Tamarindo de novo e me permitirem momentos incríveis de comunhão, risadas, música e suor, essenciais para a vida e, especialmente, para o processo de escrita.

Ainda existe milhares de pessôas brancas no Brasil, que não aprova que o negro tenha casa confôrtavel e que possa viver decentimente. Egóismo? Ou incultura?

Carolina Maria de Jesus

RESUMO

A Atuação das comissões de heteroidentificação da UFRJ: um olhar a partir da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos para cargos técnico-administrativos em educação

As comissões de heteroidentificação foram instituídas para garantir o direito à reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais para pessoas negras (pretas e pardas), conforme definido pela Lei federal nº 12.990/2014. A etapa de verificação da compatibilidade da autodeclaração dos candidatos é obrigatória nos concursos públicos federais regidos por essa legislação, embora o trabalho das comissões de heteroidentificação ainda seja cercado por polêmicas e desafios. Partindo deste pano de fundo, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a operacionalização dessas comissões, sob a perspectiva de seus membros, a partir da experiência nos concursos públicos para cargos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Para tanto, foi feita a análise de todos os editais publicados após a obrigatoriedade da Lei nº 12.900/2014 até o ano de 2022, bem como a análise dos dados produzidos por esses editais quanto aos números de convocações, resultados preliminares e recursais da etapa de heteroidentificação e número de candidatos/as convocados/as em cada edital. Além disso, foram conduzidas também 7 (sete) entrevistas em profundidade com atores envolvidos nas comissões de heteroidentificação, sendo: 1 (um) gestor da época da implementação dessas comissões e 6 (seis) membros das comissões escolhidos pelos mesmos critérios utilizados para definir a formação de uma comissão, que é a diversidade de cor/raça, gênero, cargo, orientação sexual e naturalidade. O referencial teórico-analítico apresentado nesta pesquisa, que subsidiou as análises das entrevistas, tem como base o percurso do conceito de raça pela história e as políticas governamentais que instituíram o ideal de embranquecimento da população, para a melhor compreensão do racismo praticado no Brasil e suas consequências, dentre as quais as escandalosas desigualdades social e racial no país. Em linhas gerais, a pesquisa revelou que a implementação das comissões de heteroidentificação contribuiu positivamente para as políticas de cotas raciais não só evitando fraudes. O processo de formação dos membros das comissões somado à experiência do trabalho mostrou-se potente também para impulsionar a instituição, ainda majoritariamente branca e elitista, a colocar as questões raciais em maior destaque. Apesar das barreiras, hoje a UFRJ conta com a Câmara de Políticas Raciais e a Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade. Além disso, aprofundando-nos sobre a desafiadora categoria de cor/raça parda e os critérios utilizados pela comissão para identificá-la, percebemos que o letramento racial tem sido fundamental para entendermos como o racismo retira de um contingente expressivo de pessoas a possibilidade de saber o que são. Ademais, ficou evidente que há consenso quanto ao público-alvo das cotas raciais, que é o sujeito atravessado pelos preconceitos raciais.

Palavras-chave: Raça; Racismo; Mestiçagem; Políticas Públicas; Lei nº 12.990/2014; Comissões de Heteroidentificação

ABSTRACT

The performance of heteroidentification Committees at UFRJ: a perspective from black individual quota reservations in public competitions for technical-administrative positions in education

Heteroidentification committees were established to ensure the right to reserve 20% of the positions offered in federal public competitions for black individuals (black and brown), as defined by Federal Law no. 12.990/2014. The verification stage of the candidates' self-declaration is mandatory in federal public competitions governed by this legislation, although the work of heteroidentification committees is still surrounded by controversy and challenges. Against this backdrop, this research aims to analyze the operationalization of these committees from the perspective of their members, based on their experience in public competitions for technical-administrative positions in education at the Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ). To achieve this, an analysis was conducted on all the notices published after the obligation of Law no. 12.900/2014 until the year 2022, as well as an analysis of the data produced by these notices regarding the numbers of calls, preliminary and appeal results of the heteroidentification stage, and the number of candidates called in each notice. Additionally, 7 (seven) in-depth interviews were conducted with actors involved in the heteroidentification committees, including: 1 (one) manager from the time of the implementation of these committees and 6 (six) committee members chosen by the same criteria used to define the formation of a committee, which is diversity in terms of color/race, gender, position, sexual orientation, and place of birth. The theoretical-analytical framework presented in this research, which supported the interview analyses, is based on the concept of race throughout history and government policies that instituted the ideal of whitening the population, for a better understanding of the racism practiced in Brazil and its consequences, including the scandalous social and racial inequalities in the country. In general, the research revealed that the implementation of heteroidentification committees contributed positively to racial quota policies, not only preventing fraud but also highlighting racial issues within the predominantly whitened and elitist institution. Despite the barriers, today UFRJ has the Chamber of Racial Policies and the Superintendence of Affirmative Actions, Diversity, and Accessibility. Furthermore, delving into the challenging category of brown color/race and the criteria used by the committee to identify it, it became evident that racial literacy has been crucial to understanding how racism deprives a significant number of people of the opportunity to know what they are. Moreover, there is a consensus regarding the target audience of racial quotas, which is individuals affected by racial prejudices.

Keywords: Race; Racism; Miscegenation; Public Policies; Law no. 12.990/2014; Heteroidentification Committees.

SUMÁRIO

Introdução **10**
Objetivo geral 19
Objetivos específicos 20
Aspectos motivadores da pesquisa 20
1. Procedimentos metodológicos da pesquisa **25**
2. Conceitos fundamentais para a compreensão das relações raciais no Brasil: raça, racismo e mestiçagem **32**
2.1 Conceito de raça: uma construção social 33
2.2 O racismo no Brasil e seu caráter estrutural 39
2.3 Mestiçagem e a política de Estado de embranquecimento da população 44
3. Ações afirmativas, políticas de cotas raciais e comissões de heteroidentificação **51**
3.1 A história das ações afirmativas no mundo 54
3.2 A história das ações afirmativas no Brasil 57
3.3 Política de cotas raciais e comissões de heteroidentificação na legislação brasileira 64
4. Comissões de heterodidentificação da UFRJ **80**
4.1 Análise de conteúdo dos editais publicados entre 2016 e 2022 91
4.2 Análise dos dados dos editais 96
4.3 Análise dos dados da operacionalização das comissões de heteroidentificação 101
4.4 Como as comissões da UFRJ leem a questão racial 105
4.5 Os desafios da categoria pardo na etapa de heteroidentificação 111
4.6 Como as comissões de heteroidentificação percebem as fraudes 120
5. Considerações finais **127**
Referências **134**
ANEXO I **146**
ANEXO II **151**
ANEXO III **153**

Introdução

O Brasil foi o último país nas Américas a abolir o regime escravocrata, uma relação social em que um indivíduo detinha a propriedade de outro, que perdurou por mais de três séculos e se consolidou como costume, fazendo da raça e da cor marcadores essenciais da diferença. A liberdade formal estabelecida pela abolição da escravatura não significou a conquista de igualdade, tampouco de cidadania, para os recém-libertos (SCHWARCZ, 2019).

O racismo praticado e (re)produzido contemporaneamente não é apenas reflexo dos séculos de escravidão e produção de estereótipos sobre pessoas negras, mas sim consequência de como (não) foi feita a inclusão do povo negro na sociedade e de como é constantemente atualizado o sistema de estigmatização negativa desse grupo racial.

O processo de transição do trabalho escravizado para o trabalho livre ocorreu de forma gradual entre os anos de 1823 e 1888 (FERNANDES, 2021). A extinção do tráfico de escravizados em 1850, a Lei do Ventre Livre de 1871 e a Lei dos Sexagenários de 1884 contribuíram para que a instituição escravocrata já estivesse sem forças no ano de 1888, quando foi assinada a Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, conhecida como Lei Áurea.

Na transição do trabalho escravizado para o trabalho livre, as pessoas negras foram caracterizadas como incapazes de lidar com as exigências do trabalho assalariado, apesar de, durante o período da escravidão, os negros já atuarem eficientemente no setor manufatureiro e artesanal. Na dinâmica de reestruturação do modo de produção, iniciou-se um processo estratégico de marginalização dos ex-escravizados, feito por meio de preconceito de cor. Os sujeitos negros passaram a ser estereotipados como preguiçosos, cachaceiros e indolentes, enquanto os trabalhadores brancos eram apresentados como honestos, ideais e perseverantes (MOURA, 2019).

Sendo assim, a política adotada pelo Estado brasileiro no período pós-abolição foi a de embranquecimento da sua população, com o incentivo à imigração de europeus brancos. Enquanto estes imigrantes receberam auxílios do Estado sob a forma de trabalho e moradia, a população negra, vista como degradada pela escravidão, foi deixada à margem de políticas públicas para sua inclusão na sociedade, sendo designada para trabalhos artesanais e atividades que as pessoas brancas não queriam exercer.

Para além disso, a ausência de garantias de reparações materiais e morais, além da não democratização dos direitos e deveres fundamentais dos indivíduos, foram fatores que expuseram os recém-libertos ao desequilíbrio social e econômico (FERNANDES, 2021). Nesse ínterim, Abdias do Nascimento considera que:

> Autoridades governamentais e sociedade dominante se mostraram perfeitamente satisfeitas com o ato de condenar os africanos 'livres', e seus descendentes, a um novo estado econômico, político, social e cultural de escravidão em liberdade. Nutrido no ventre do racismo, o 'problema' só podia ser, como de fato era, cruamente racial: como salvar a raça branca da ameaça do sangue negro, considerado de forma explícita ou implícita como "inferior" (NASCIMENTO, 2016, p. 81).

Vale frisar que o contato entre pessoas negras e brancas se iniciou em um cenário de um "nível extremo de dominação e alienação de um ser humano por outro" (MOURA, 2019, p. 261). Os escravizados podiam ter posse de objetos de uso pessoal, mas não de seus próprios corpos, que pertenciam aos seus senhores. Clóvis Moura (2019) afirma, então, que a consolidação do trabalho escravo, com a total dominação social e econômica do povo negro escravizado, teve como consequência o luxo da classe senhorial, além de "um aparelho de Estado voltado fundamentalmente para defender os direitos dos senhores e os seus privilégios" (MOURA, 2019, p. 263).

O longo e violento período escravagista somado à transição para o pós-abolição marcada pela subalternização e exclusão da população negra gerou consequências que repercutem até hoje nos índices de desigualdade social, na persistência da hierarquização de cunho étnico-racial e na maneira com a qual as relações étnico-raciais se desdobram no contexto brasileiro.

Portanto, a cor e a raça devem ser consideradas centrais no debate acerca da desigualdade social existente no país. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulga continuamente pesquisas com recorte racial. No informativo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil - 2ª edição (IBGE, 2022), o instituto apresenta índices relacionados à educação, violência, representação política, mercado de trabalho e distribuição de renda, e todos os resultados da pesquisa – apresentados brevemente nos próximos parágrafos - apontam para a maior vulnerabilidade social, econômica e política da população negra.

De acordo com a supracitada publicação, nos anos de 2020 e 2021, houve redução no número de inscritos no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) como consequência da pandemia da COVID-19. Além disso, houve queda no número de participantes pretos e pardos de 58% (45,8% de pardos e 12,2% de pretos) para 51,8% (40,8% de pardos e 11% de pretos) e aumento no número de participantes brancos de 37,1% para 43,7%. Portanto, a pandemia

evidenciou as desigualdades entre brancos e negros no âmbito da educação. Até nas taxas de comparecimento dos participantes no dia da prova do ENEM houve diferenças: as pessoas brancas tiveram taxas de comparecimento maiores em relação às pessoas pretas e pardas por conta das dificuldades geradas pela pandemia. Além disso, a pesquisa mostra que os cursos de nível superior mais prestigiados são ocupados em maior número por pessoas brancas.

Em relação à violência - física, psicológica ou sexual - a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS, 2019) do IBGE revelou que as pessoas pretas são as mais afetadas (20,6%), seguidas das pardas (19,3%) e brancas (16,6%), ressaltando que as mulheres - nomeadamente, as que se reconhecem como pretas - são as que mais sofrem. Nas taxas de homicídio é revelada grande desigualdade por cor ou raça pois, em 2020, pessoas pardas representaram 34,1 mortes por 100 mil habitantes, as pessoas pretas 21,9 mortes e as brancas 11,5. Há desigualdade também por gênero, já que a taxa de homicídios de homens foi 12,5 vezes maior que a de mulheres. A maior taxa foi observada entre homens pardos (64,3), seguida dos homens pretos (41,4), mulheres pardas (4,6) e mulheres pretas (2,7).

Quanto à representação política, os números apresentados na pesquisa mostram a sobrerrepresentação de pessoas brancas nos resultados das eleições para prefeitos e vereadores dos anos de 2016 e de 2020. Nas referidas eleições, foram eleitos cerca de 60% a mais de prefeitos brancos em comparação à proporção de pessoas brancas na população e 30% de vereadores brancos a mais. Em 2020, as pessoas pretas representavam 8,8% da população, mas apenas 2% dos prefeitos eleitos eram pretos e 6,2% dos vereadores eleitos também eram pretos. As pessoas pardas eram 47,5% da população, mas apenas 30% dos prefeitos e 38,5% dos vereadores eleitos no período eram pardos (IBGE, 2022).

No mercado de trabalho, em 2021, pessoas pretas e pardas estavam sobrerrepresentadas nas taxas de desocupação e subutilização, enquanto as pessoas brancas estavam subrrepresentadas. Ademais, os índices das pessoas brancas estavam mais favoráveis no quesito distribuição de renda, que indica rendimento mensal de indivíduos e famílias e sua capacidade de consumo. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), as pessoas brancas são, de 2012 a 2021, as que apresentam os melhores indicadores de rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas, independentemente do nível de instrução, assim como apresentam os melhores indicadores de condições de moradia e patrimônio, de rendimento domiciliar *per capita* e de ocupação em cargos gerenciais.

A hierarquização racial e as exclusões espacial, moral e institucional dos negros praticadas desde a abolição da escravidão geraram um círculo vicioso de pobreza, escassez e

falta de oportunidades para essa população e para as suas gerações seguintes. Esse fenômeno é conceituado por Silvio Almeida (2019) como estratificação social, quando o percurso de vida de todos os membros de um grupo social é afetado, principalmente nas suas chances de ascensão social.

Para o autor, a estratificação social é consequência do racismo, que é a prática contínua da discriminação racial e que estrutura a sociedade, uma vez que integra sua "organização econômica e política" (ALMEIDA, 2019, p. 17). Então, o racismo pode ser considerado uma manifestação estrutural da sociedade e não um desvio de comportamento, pois é a (re)produção e a manutenção da desigualdade e da violência que formam a sociedade (ALMEIDA, 2019).

Com o objetivo de reparar a população negra pelos prejuízos e desvantagens que ainda perduram, viabilizar oportunidades para melhorar a qualidade de vida dessa e das próximas gerações e, consequentemente, controverter a posição de subalternidade que a sociedade impõe a negros/as desde o pós-abolição, os movimentos sociais, notadamente os movimentos negros, reivindicaram que o Estado implementasse políticas públicas de ações afirmativas, principalmente na categoria de reserva de vagas, para que pessoas negras tivessem maiores possibilidades de acessar espaços de poder e de agência, a exemplo dos cursos de graduação das universidades públicas.

As cotas raciais (ou política de reserva de vagas com recorte racial), vale dizer, começaram a ganhar maior notoriedade no contexto da redemocratização do país (COSTA, 2018). As primeiras instituições públicas que implementaram políticas de cotas com recorte racial no Brasil foram a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade do Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF), nos seus vestibulares realizados a partir dos anos iniciais da década de 2000, o que provocou, nos mais diversos setores da sociedade, a nível nacional, a discussão a respeito da dinâmica das relações raciais no Brasil. A implementação das cotas raciais nas citadas universidades estaduais foi feita com base na legislação estadual, bem como na autonomia universitária[1].

Em 29 de agosto de 2012 entrou em vigor a Lei federal nº 12.711, que dispõe sobre o ingresso de pessoas cotistas, por critérios sociais e raciais, nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico e de nível médio. A lei ficou conhecida como lei de cotas

[1] A autonomia universitária está prevista no caput do artigo 207 da Constituição Federal de 1988 e está relacionada com a liberdade acadêmica e com a autonomia para autogestão institucional, com o objetivo de defender direitos fundamentais do cidadão e da sociedade como um todo, principalmente em relação ao ensino e pesquisa, à liberdade de expressão e à defesa do Estado democrático (SILVA; SILVEIRA, 2021).

raciais, pois a opinião pública sempre focalizou a fração destinada às pessoas negras. Contudo, o caráter da Lei nº 12.711/2012 é sociorracial, pois a porcentagem reservada para pessoas negras é uma subcota das vagas reservadas para estudantes que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas, ou seja, do total de vagas, 50% são destinadas a estudantes de escolas públicas e, dentro deste percentual, metade das vagas são reservadas para estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário mínimo per capita e a outra metade é reservada a estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas e também para estudantes que sejam pessoas com deficiência.

Desde os anos 2000, portanto, observou-se um maior engajamento das universidades estaduais e federais em aderir às iniciativas de inclusão da população negra. A Lei 12.711/12 é um movimento por parte do Estado brasileiro no sentido de padronizar a implementação das políticas de cotas pelas universidades federais, que até então estavam se engajando de maneira isolada nesse tipo de iniciativa (MACHADO, 2020).

Na presente dissertação, é a ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014 que estará em foco. Esta lei determina a reserva, às pessoas negras, de 20% das vagas oferecidas em 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.

A reparação promovida por essas políticas públicas envolve, ainda que lentamente, repartição de poder e perda de privilégios dos sujeitos que historicamente compuseram as elites (normalmente, pessoas brancas), o que não acontece sem a resistência do grupo racial que os detém (VAZ, 2018).

Assim, as cotas raciais, desde seu início, têm sido alvo de autodeclarações falsas, chamadas neste trabalho de fraudes. A fraude é uma ação com a deliberada intenção de enganar e/ou prejudicar alguém. Pessoas lidas socialmente como brancas, ao se autodeclararem negras, causam desvio de finalidade na política pública e, portanto, esvaziam seu caráter democrático (LAGO; THAMANI, 2022).

O requisito fundamental para a concorrência nas cotas raciais para pessoas negras é a autodeclaração (JESUS, 2021). Importante dizer que este critério foi historicamente reivindicado pelos movimentos negros como modo de valorização da identidade racial negra em contraposição ao processo de embranquecimento promovido pelo Estado brasileiro no final do século XIX e início do século XX, que teve como efeito a autorrejeição e a negação da identidade negra (VAZ, 2018).

No entanto, a autodeclaração é um critério subjetivo e, as cotas raciais são um direito especial concedido a um grupo racial específico. É de fundamental importância registrar que a reserva de vagas não é um benefício dado, mas sim um direito especial arduamente conquistado por e para um grupo racial específico, baseado em fatos históricos e estatísticos de discriminação e de desigualdade.

As pessoas brancas, que além de não sofrerem diretamente com as consequências negativas do racismo e ainda se beneficiarem delas, comumente encaram a reserva de vagas como um benefício oferecido à população negra. Por esse motivo, pessoas lidas socialmente como brancas passaram a tentar se apropriar das vagas às quais não têm direito, fazendo uso indevido do requisito da autodeclaração racial.

Ressalta-se que os levantamentos demográficos do IBGE, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) ou o Censo Demográfico, demonstraram que ocorreu no Brasil, entre 2000 e 2015, um interessante movimento de alteração da distribuição da população nos grupos de cor ou raça (PAIXÃO, 2015). Ainda, como aponta Marcelo Paixão (2015), houve um movimento de reclassificação racial, com parte dos que se declararam brancos passando a se declarar pardos e parte dos que antes se declararam pardos, passando a responder que são pretos. O mesmo autor destaca, ainda, que as categorias classificatórias de cor ou raça permaneceram as mesmas desde 1991, quando foi introduzida a variável indígena e, portanto, essa reclassificação racial talvez possa ser consequência das transformações decorrentes das políticas de ações afirmativas.

O aumento do número de pessoas autodeclaradas negras no país é positivo e deve ser lido também como resultado do trabalho dos movimentos negros na elevação da autoestima da população negra, na conscientização sobre sua identidade e no discurso antirracista.

O ato de se autodeclarar como preto ou pardo foi incentivado em campanhas como a "Não deixe sua cor passar em branco – Responda com bom c/senso", realizada por dez organizações do Rio de Janeiro durante o Censo de 1991 (SANT'ANNA, 2009). A ampliação dos debates acerca das ações afirmativas e suas consequências positivas estão produzindo efeitos desejáveis e potentes ainda nos dias de hoje.

A PNAD contínua de 2022 aponta que houve uma queda de 46,3% para 42,8% de pessoas residentes no Brasil que se autodeclaram como brancas, e houve um aumento de 53% para 55,9% da população que se autodeclara preta ou parda. Contudo, esse aumento está relacionado à população que se autodeclara preta, uma vez que, em 2012, 7,4% da população se autodeclarava preta e, em 2022, essa porcentagem subiu para 10,6%. Enquanto as autodeclaradas pardas foram de 45,6% em 2012 para 45,3% em 2022 (PNAD, 2023).

Em 2012, 54,5% da população residente do Sudeste era branca e 44,6% era negra. Em 2022, a população autodeclarada branca caiu para 50,1% e a população negra no Sudeste subiu para 48,5%. É interessante observar que houve crescimento na taxa de pessoas que se autodeclaram pretas em todas as grandes regiões do país (PNAD, 2023).

Contudo, desde o início da implementação da política de cotas, o que se observou foi o expressivo número de denúncias de casos em que as autodeclarações teriam sido usadas indevidamente, principalmente no contexto das universidades públicas (NUNES, 2018; MPF/SE, 2021).

Em relação às cotas raciais no acesso à graduação, o professor Rodrigo Ednilson de Jesus (2021) atribui o aumento do número de denúncias de fraudes ao aumento do número de estudantes negros que ingressam nas universidades. Para o autor, a maior diversidade nesse espaço tem possibilitado a formação de grupos e coletivos voltados para a questão racial e seus desdobramentos, o que facilita a articulação desses grupos com a gestão da universidade, tornando acessível o processo de formalização de denúncias.

Para enriquecer esse argumento, trazemos a pesquisa de Tamiris Pereira Rizzo (2022, p. 124), que salienta que:

> Coletivos de estudantes negros vêm sendo fundados na UFRJ desde 2014. Esta dinâmica foi intensificada em 2016 quando a UFRJ foi sede do primeiro Encontro Nacional de Coletivos Negros Universitários (ECUNN). Em 2019, marco de uma efervescência da discussão étnico-racial na universidade, nosso mapeamento identificou 21 coletivos atuantes no período compreendido de 2014-2019.

Além disso, há matérias jornalísticas que também corroboram o pensamento de Rodrigo Ednilson de Jesus (2021) em relação à origem das denúncias. O portal Geledés (Instituto da Mulher Negra), por exemplo, veicula a organização de coletivos negros para denunciar as suspeitas de fraudes formalmente na Universidade de São Paulo (USP) e na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) (FELITTI, 2018; BORGES, 2016).

Em 2015, Frei David Santos, fundador da Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (Educafro), em audiência pública na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), pressionou o Senado Federal pela tipificação do crime de fraude no sistema de cotas raciais. Citando exemplos de fraudes em concursos como do Itamaraty e da Polícia Federal, o ativista sugeriu que fosse considerado crime fraudar as cotas raciais, o que foi acatado pelo senador Paulo Paim (PT-RS), convertendo em projeto de lei que tramitou em nome da CDH (ALTAFIN, 2015).

E, em 02 de agosto de 2016, com o objetivo de evitar as fraudes às cotas raciais, a Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, expediu a Orientação Normativa (ON) nº 3, que dispôs sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na política de cotas raciais em concursos públicos, determinada pela Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2016).

Esse ato normativo foi muito relevante porque estabeleceu orientações aos órgãos sobre o processo de verificação da veracidade das autodeclarações de cor e raça prestadas pelos candidatos negros, assim como propôs orientações sobre as informações que deveriam constar nos editais dos concursos públicos abarcados pela Lei nº 12.990/2014, a respeito da etapa da verificação de autodeclarações.

Além disso, foi a ON nº 3/2016 que orientou sobre o único critério a ser considerado na etapa de heteroidentificação, o fenótipo - conjunto de características físicas dos/as candidatos/as -, bem como orientou sobre a possível eliminação do certame em casos de constatação de autodeclaração usada indevidamente.

Então, a partir da ON nº 3/2016, as comissões de heteroidentificação - no ano de 2016 chamadas de comissões de aferição da veracidade da autodeclaração - foram constituídas como um etapa obrigatória na implementação da reserva de vagas às pessoas negras nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. Essa etapa tem sido considerada fundamental para evitar que a autodeclaração de cor/raça seja utilizada de maneira fraudulenta por pessoas brancas (ou não negras).

Em 2017, a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) constituiu a sua primeira comissão de heteroidentificação com a finalidade exclusiva de verificar a compatibilidade das autodeclarações dos candidatos do concurso público do edital UFRJ/PR4 nº 293/2016, por meio da Portaria nº 1.142, de 17 de fevereiro de 2017 (BUFRJ/UFRJ, 2017a), alterada pela Portaria nº 1.895 de 17 de março de 2017, BUFRJ 11/2017 extraordinário (BUFRJ/UFRJ, 2017b).

Em 06 de abril de 2018, a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão expediu a Portaria Normativa nº 4, que revogou a ON nº 3/2016 e passou a regulamentar o procedimento de heteroidentificação. A principal mudança foi a exigência de que os membros das comissões de heteroidentificação participassem de oficinas sobre a temática da promoção da igualdade racial, e do enfrentamento ao racismo, antes de realizar o trabalho.

No entanto, mesmo antes de 2018, algumas universidades públicas já promoviam seminários e jornadas em busca da construção de uma metodologia comum para o trabalho das

comissões de heteroidentificação (NUNES, 2018). De toda maneira, a Portaria Normativa nº 4/2018 foi importante para orientar a aplicação da Lei 12.990/2014 e da Lei 12.711/2012, no sentido da necessidade de submeter as pessoas que iriam compor as comissões de heteroidentificação a processos formativos que discutem as formas como o racismo opera na sociedade brasileira (NUNES, 2018). A Portaria Normativa nº 4/2018 foi revogada pela Instrução Normativa nº 23, de 25 de julho de 2023, que atualmente está em vigência.

No caso dos concursos para postos laborais na UFRJ, esse movimento de encontros para o debate racial aconteceu desde a formação da primeira comissão de heteroidentificação para o edital UFRJ/PR4 nº 293 de 2016, pois parte de seus membros eram militantes históricos dos movimentos negros e, por isso, empenharam-se em construir uma comissão que não pudesse ter sua legitimidade questionada.

Apesar de o critério da diversidade dos membros da comissão de heteroidentificação ter sido determinado no parágrafo 4º do artigo 6º da Portaria Normativa nº 4/2018, a Comissão de Heteroidentificação da UFRJ foi constituída dessa forma já em 2016. Portanto, foi formado um grupo plural, composto por docentes e técnicos administrativos de diferentes idades, pertencimentos étnico-raciais, gênero e orientação sexual.

Ademais, é importante destacar também que, desde o início do processo, os membros da comissão, que também são integrantes dos movimentos negros, se preocuparam em comunicar aos demais o quanto a verificação da compatibilidade das autodeclarações é importante para o sucesso da política afirmativa de reserva de vagas e o porquê da distinção dos sujeitos de direito das cotas raciais ser feita com base no fenótipo, pois é este o critério utilizado na definição de qual grupo é invisibilizado e excluído na sociedade brasileira, sobretudo em função da lógica do racismo (NOGUEIRA, 2007).

Mesmo depois dos cursos de formação e vasta experiência na heteroidentificação, a categoria parda ainda é relatada como um grande desafio. No início, parecia uma tarefa quase impossível analisar os elementos do fenótipo de pessoas autodeclaradas pardas, principalmente as de tom de pele mais claro. No entanto, a prática de heteroidentificação, ainda que realizada de maneira não estruturada, é algo comum no dia a dia, especialmente por pessoas que trabalham na área de segurança e no controle de acessos, como policiais militares, seguranças de lojas, restaurantes, boates e clubes, por exemplo, que facilmente conseguem distinguir pessoas negras, não raro submetendo essas pessoas a uma abordagem e, consequentemente, a um tratamento permeado pelo racismo.

O curso de formação, organizado pelos próprios membros da comissão de heteroidentificação da UFRJ e inicialmente oferecido pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR4/UFRJ),

nos apresentou a ideia de que não deveria ser difícil valer-se do olhar social para garantir direitos à população negra, em vez de excluí-la. Além disso, o curso somado à experiência das heterodientificações, encontros e debates, constituem uma formação revolucionária.

A Universidade Federal do Rio de Janeiro, vale frisar, é um centro de excelência em ensino e pesquisa, considerada a melhor universidade federal do Brasil (COSTA; FRANÇA, 2022) e oitava melhor universidade da América Latina (CARLOS; FRANÇA, 2022). Em números, a universidade também impressiona: o quadro de servidores conta com aproximadamente 8.800 técnicos-administrativos ativos, que trabalham nos hospitais da instituição e nas suas demais unidades, e aproximadamente 4.242 docentes (UFRJ, 2022a). Quanto ao número de alunos, são aproximadamente 53.500 estudantes de graduação (presencial e à distância) e aproximadamente 15.700 estudantes de pós-graduação, em especialização, residência médica, mestrado e doutorado (UFRJ, 2022a).

Dessa forma, os concursos públicos para os cargos técnico-administrativos da UFRJ mobilizam um grande número de pessoas, pois são muito variados os tipos de cargos técnico-administrativos oferecidos, suas áreas de atuação, seus requisitos de escolaridade, bem como são muitas as opções de unidades hospitalares ou administrativas, já que a UFRJ funciona em 14 *campi*, distribuídos em sua maioria no município do Rio de Janeiro, mas contando também com um *campus* em Macaé e outro em Duque de Caxias (UFRJ, 2022b)

Então, é volumosa a oferta de vagas de cargos técnico-administrativos em concursos públicos na universidade e, consequentemente, é recorrente o oferecimento de vagas reservadas para pessoas negras, conforme estabelece a Lei nº 12.990/2014. Além disso, a UFRJ está entre as universidades pioneiras no processo de heteroidentificação para concursos públicos, tendo implementado em 2016 a primeira comissão para o Edital PR4/UFRJ nº 293/2016 (PR4/UFRJ, 2016a) e em 2020 a primeira comissão para o acesso aos cursos de graduação (PR1/UFRJ, 2020). Dessa maneira, fica evidente a importância e a potência de considerarmos a UFRJ como lócus para o conjunto de reflexões que esta dissertação se propõe a sistematizar, a partir dos objetivos abaixo delineados.

Objetivo geral

Analisar a operacionalização das comissões de heteroidentificação a partir do caso das comissões criadas para atuar nos concursos públicos para cargos técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio de Janeiro no período entre os anos 2014 e 2022.

Objetivos específicos

a. Sistematizar os dados dos concursos públicos para cargos técnico-administrativos, realizados entre os anos 2014 e 2022, em relação à reserva de vagas prevista na Lei 12.990/2014, com ênfase na atuação da comissão de heteroidentificação.
b. Traçar como as comissões de heteroidentificação da UFRJ são constituídas e caracterizar o processo de heteroidentificação pelo olhar da comissão;
c. Evidenciar como o pertencimento racial dos candidatos autodeclarados pardos é considerado no âmbito do processo de heteroidentificação e quais desafios essa categoria provoca na implementação da política pública de reserva de vagas; e
d. Examinar como as comissões de heteroidentificação identificam as tentativas de fraudes e como esses casos são tratados na etapa recursal;

Aspectos motivadores da pesquisa

O meu interesse pelo estudo das relações étnico-raciais no Brasil, na perspectiva das políticas de cotas raciais, surgiu principalmente do meu trabalho nas comissões de heteroidentificação da UFRJ, que iniciou na sua primeira formação para o concurso do edital nº 293/2016. Ademais, minha trajetória do ensino fundamental até a graduação também contribuiu bastante para esse interesse.

Nos primeiros anos do ensino fundamental (1º ao 5º), estudei em uma escola particular pequena, recém-inaugurada no bairro de Jacarepaguá, com poucas crianças em cada turma (em torno de oito). Depois, quando fui aprovada no concurso público do Colégio Pedro II e mudei de escola, reparei na ausência de diversidade na anterior. Vale destacar que a diversidade no Colégio Pedro II acontece porque a forma de ingresso na educação infantil se dá a partir de sorteio. Dessa forma, conforme a minha percepção, a maior parte dos alunos pretos e pardos do Colégio Pedro II ingressam por sorteio.

Caso não existisse este sorteio, dificilmente o Colégio Pedro II seria diverso, pois o ingresso para o sexto ano do ensino fundamental é feito somente por concurso público[2], e o perfil dos estudantes que passam nessa etapa é semelhante ao perfil dos estudantes que são aprovados em universidades públicas para cursar o ensino superior - pessoas com maior poder aquisitivo e brancas, em sua imensa maioria. Cumpre mencionar que, no último ano do ensino médio, muitos jovens saíram do Colégio Pedro II para estudar em colégios caros e garantir a aprovação no vestibular.

Na graduação, fui aprovada para a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) por meio de cotas para estudantes da rede pública de ensino com requisito de comprovação de renda. Eu pude vivenciar, nessa fase da minha formação acadêmica, o constrangimento a que os alunos cotistas eram submetidos pelos demais estudantes. As cotas para estudantes da rede pública eram menos atacadas pelos alunos de ampla concorrência do que as cotas raciais. Além disso, muitas pessoas eram apontadas como fraudadoras tanto da autodeclaração racial quanto da declaração de renda.

Eu me formei em direito em 2011 e, nessa época, estudava para tentar aprovação em concursos públicos. Em 2014, fui convocada para o cargo de assistente em administração da UFRJ. Em 2016, trabalhando na Pró-Reitoria de Pessoal (PR4), fui convidada a participar da primeira comissão de verificação da veracidade da autodeclaração, constituída especificamente para atuação no concurso público do edital nº 293/2016 para provimento de cargos técnico-administrativos em educação.

Quando recebi o convite, fui perguntada sobre minha autodeclaração racial e respondi que me autodeclaro negra, na categoria parda. A minha autodeclaração como pessoa negra não foi recebida de forma unânime pelos membros desta primeira comissão de heteroidentificação e, depois, meu aspecto físico foi por várias vezes mencionado em comparações durante o trabalho da comissão, como se pudéssemos traçar uma linha em que um fenótipo um pouco "menos negro" do que o meu seria desconsiderado para a reserva de vagas. Eu sou, considerando uma boa parte das opiniões, o que chamamos atualmente de pardo limítrofe, que é o tipo de fenótipo que traz mais discordâncias durante o processo de heteroidentificação.

Em 2017, foi publicado o edital PR4/UFRJ nº 455/2017 (PR4/UFRJ, 2017a) de um novo concurso público também para cargos técnico-administrativos. Nessa ocasião, os servidores designados para coordenar o trabalho da comissão organizaram alguns dias de palestras com

---

[2] Durante o período da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19), os editais referentes aos processos de seleção e classificação de candidatos à matrícula no Colégio Pedro II para o ano letivo de 2021 previram sorteio público em vez de concurso (Colégio Pedro II, 2021).

servidores de outros órgãos que já haviam tido a experiência da verificação da autodeclaração, como a Universidade de Brasília (UnB), e com militantes dos movimentos negros que têm bagagem teórica e experiencial sobre o racismo brasileiro. Essas palestras trouxeram muitas informações importantes para que pudéssemos fazer um trabalho ainda melhor no novo edital.

Em abril de 2018, foi publicada a já mencionada Portaria Normativa nº 4, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/ Secretaria de Gestão de Pessoas, regulamentando o processo de heteroidentificação e trazendo a obrigatoriedade de cursos de formação para os membros das comissões. Dessa forma, os coordenadores da comissão e alguns membros passaram a organizar cursos de formação para o trabalho de heteroidentificação.

O curso oferecido incluiu temas como diáspora africana, memória da presença do povo preto no Brasil, branquitude e raízes do racismo, democracia racial, mestiçagem, colorismo, ancestralidade, interseccionalidade, colonialidade, necropolítica, luta antirracista no Brasil, movimentos negros, ações afirmativas e questões jurídicas relacionadas, além do próprio tema das comissões de heteroidentificação.

A questão racial no Brasil parece simples para quem acha que não existe racismo, já que todas as raças - em tese - convivem em aparente harmonia, seja para aqueles que acham que as pessoas negras ainda carregam o estereótipo criado na escravidão. No entanto, entender esses dois pontos nos faz perceber que há muito o que saber e refletir sobre o racismo no Brasil como, por exemplo, por que ainda é aceita na sociedade a ideia de que vivemos em harmonia racial?

Atualmente, a expressão “letramento racial” tem sido muito utilizada e, por ser uma tática fundamental para o combate ao racismo (ALMEIDA, 2018), deve ter seu significado amplamente conhecido. No dicionário Priberam (2023, s/p), letramento significa o “conjunto de conhecimentos de escrita e leitura adquiridos na escola” e a “capacidade de ler e de escrever ou de interpretar o que se escreve”. À vista disso, o letramento racial é a reunião do conhecimento e das reflexões críticas a respeito das consequências que a raça e o racismo tem na construção das identidades sociais e em como as relações se dão em todas as esferas da vida social de um sujeito (COUTINHO, 2021).

Os conhecimentos adquiridos no curso de formação para membros das comissões de heteroidentificação também se deram de forma empírica. Na experiência da UFRJ, pudemos participar de uma dinâmica chamada de Jogo do Privilégio para observarmos, na prática, as desvantagens causadas pela desigualdade racial. Esse exercício se inicia com um grupo de pessoas de pé lado a lado. Então, são feitas perguntas relacionadas a privilégios e cada um vai dando um passo à frente a cada privilégio falado que tenha acesso. Os privilégios são, por exemplo, se tem pais casados ou separados, plano de saúde, mesada quando criança ou

adolescente, poder demonstrar afeto pela/o companheira/o em público sem medo, precisar de mais de um emprego, se precisou escolher entre carreira e filhos, entre muitos outros.

Ao final da atividade, sem muitas surpresas, mas com indignação e/ou pesar, percebemos qual o perfil das pessoas que deram muitos passos à frente, em sua grande maioria são brancos, homens, cisgênero e heterossexuais. Em relação ao gênero e orientação sexual, o curso também oferece aula sobre interseccionalidade, que é a interseção entre dois ou mais marcadores sociais que constituem uma pessoa socialmente.

A branquitude, vale dizer, sempre quis me salvar da negritude, mas eu entendo que a minha mestiçagem é racializada. Ser "salva" nesse contexto significa ser morena - mestiça racializada com passabilidade - e, por isso, não ser negra. No entanto, sempre me trataram de forma com que meu tom de pele e cabelos fossem diferenciados dos das pessoas vistas como brancas. Há vinte anos, era mais comum considerar pessoa negra sinônimo apenas de pessoa com pele escura, traços faciais negroides bem-marcados e cabelo crespo. Então, para essas pessoas eu me diferencio dos brancos, mas sou apenas morena, categoria esta criada e naturalizada no escopo do processo de branqueamento no Brasil e que coloca numa espécie de "não lugar" pessoas negras de pele mais clara.

Penso ser válido acrescentar que a minha geração passou a maior parte da vida exposta a um número muito maior de situações em que a raça negra era discriminada negativamente, assim como todas as características físicas da raça negra eram colocadas como feias e/ou ruins. E, exatamente por isso, houve um movimento forte para recuperar a autoestima das pessoas negras e para reverter essa posição de inferioridade. Infelizmente, fui socializada ouvindo que o cabelo crespo é feio e ruim, dentre outros absurdos.

A raça tem viés político e, politicamente, não considerar as pessoas mestiças racializadas como pertencentes ao grupo das pessoas negras parece ser um erro, pois cinge esse grupo, diminuindo sua força política para exigir do Estado políticas públicas com o objetivo de promover a igualdade racial e social.

Portanto, eu dizia que era negra - ciente de que, politicamente, os pardos fazem parte do grupo negro – e recebia como resposta (mesmo quando não fazia uma pergunta) que eu tenho nariz empinado, que meu cabelo é cacheado, que eu sou morena e que - pasme - eu sou bonita. Essas afirmações me fizeram ter inquietação ao fazer parte das comissões de heteroidentificação, já que as pessoas que se autodeclararam pardas eram muitas vezes parecidas comigo e minha autodeclaração estava constantemente sendo colocada em dúvida.

Então, a curiosidade sobre como as comissões de heteroidentificação enxergam as pessoas pardas e quem são as pessoas pardas que têm direito à reserva de vagas me fez querer

estudar mais sobre as relações étnico-raciais e como elas se dão no Brasil. O trabalho nas comissões de heteroidentificação da UFRJ e a participação nos cursos preparatórios me fizeram questionar os conceitos que sempre foram naturalizados e que servem para (re)produzir hierarquização entre as raças e afirmar uma suposta superioridade da raça branca.

Além disso, penso que seria enriquecedor traçar um perfil de pessoas que se autodeclaram pardas e que passam pelas comissões de heteroidentificação, tentando definir quais combinações de características físicas são necessárias para serem declaradas aptas às vagas reservadas, sob o olhar dos membros dessas comissões, e como a categoria parda é compreendida no processo da heteroidentificação.

Retomando a parte em que negros de pele clara são "salvos" e "aceitos" como parte da branquitude, tenho refletido sobre o quão nociva é a permanência e a força do mito da democracia racial mesmo depois de ter sido desmistificado pela intelectualidade negra ao longo do século XX. Será que há prejuízos para a população negra porque as reservas de vagas abrangem pretos e pardos também? Se a política pública objetiva promover a diversidade nas instituições, os negros de pele clara seriam insuficientes nesse quesito? Considerando que o racismo é de marca e existe a passabilidade, os negros de pele clara deveriam ficar de fora das políticas de reserva de vagas? A quem serve "salvar" os "morenos"? Os pardos como sinônimo de mestiços na percepção do IBGE ampliam ou reduzem a força das políticas públicas?

Dessa forma, falar sobre esse assunto me instiga. Penso que fui privilegiada por ter tido a possibilidade de estudar em instituições públicas de qualidade e com algum grau de diversidade. Digo assim pois a diversidade no Colégio Pedro II existia porque o ingresso na educação básica era feito por sorteio e, por isso, quase a maioria das pessoas negras no ensino médio haviam entrado por essa modalidade. Já na UERJ, havia cotas sociorraciais, apesar das muitas fraudes denunciadas pelos coletivos negros na época em que estudei lá.

Então, esta pesquisa partiu da vontade de compartilhar um processo muito intenso de aprendizado que foi o trabalho nas comissões de heteroidentificação. Foi uma oportunidade singular para identificar o quanto da minha subjetividade é afetada pelos estereótipos com os quais fui socializada, e identificar também como são expressos na sociedade. No processo até aqui, desde o trabalho nas comissões de heteroidentificação até a etapa de defesa desta dissertação, pude reconhecer meus privilégios e o que eu mesma tinha de conceito naturalizado sobre a superioridade das pessoas brancas. Então, este trabalho é uma vontade de me aprofundar nesses conhecimentos e, quem sabe, fazer um convite para outras pessoas refletirem também sobre essas mesmas ideias.

1. Procedimentos metodológicos da pesquisa

Neste capítulo, farei a exposição dos caminhos que foram percorridos ao longo da construção e desenvolvimento desta pesquisa que, em perspectiva metodológica, pode ser classificada como qualitativa, pois o objeto de estudo aqui discutido dificilmente poderá ser traduzido em números e pretende se aproximar da complexidade da realidade social abordando "o conjunto de expressões humanas constante nas estruturas, nos processos, nas representações sociais, nas expressões da subjetividade, nos símbolos e significados" (MINAYO, 2009, p. 14).

O caso proposto para estudo nesta pesquisa é a operacionalização e atuação das comissões de heteroidentificação constituídas para os concursos públicos para cargos técnico-administrativos dos editais PR4/UFRJ a partir da publicação da Lei nº 12.990/2014 até o ano de 2022, no qual houve o último concurso para cargos técnico-administrativos já com resultado da etapa de heteroidentificação devidamente publicizado.

Escolhemos sistematizar a revisão de literatura e coletar os dados utilizando os métodos/procedimentos de: a) revisão da literatura; b) análise documental dos editais; c) análise descritiva dos dados publicizados nos concursos, utilizando a técnica de compilação e limpeza dos dados, tabela de frequência e resumo numérico; e d) realização de entrevistas exploratórias com pessoas diretamente envolvidas com as comissões de heteroidentificação constituídas no âmbito da UFRJ. Nesse momento, pensamos ser positivo registrar que nenhuma pesquisa acadêmica é feita com neutralidade, pois desde o início - da escolha do tema até a análise dos resultados - a pesquisa é atravessada pela subjetividade da pesquisadora (MINAYO, 2009).

Assim sendo, a definição dos temas abordados na revisão da literatura, a escolha dos editais estudados, a construção dos roteiros das entrevistas, bem como suas posteriores análises, são feitas com base na minha própria experiência como mulher negra, autodeclarada parda, assistente em administração da UFRJ, membro de comissões de heteroidentificação em concursos públicos e em comissão de heteroidentificação para verificação de fraudes no acesso à graduação.

Portanto, em toda a pesquisa está presente a técnica da observação participante, principalmente no que se refere ao trabalho de campo, pois as minhas vivências enriqueceram o estudo tanto no momento de elaborar os roteiros quanto nas entrevistas em si. Ainda, no escopo do trabalho de campo, penso que minha proximidade com o tema e com os/as participantes da pesquisa foi benéfico, pois compartilhamos lembranças sobre os mesmos

eventos, cada um/a com a sua perspectiva e, por diversas que fossem as opiniões, as comissões de heteroidentificação eram compostas por pessoas muito dispostas a contribuir para a correta operacionalização da política pública e para compartilhar conhecimentos, experiências e afetos.

A revisão da literatura serviu de base teórica para a interpretação das perspectivas dos participantes da pesquisa de campo (YIN, 2016). Assim, a teoria é uma explicação da realidade e "um discurso sistemático que orienta o olhar sobre o problema em pauta, a obtenção de dados e a análise dos mesmos" (MINAYO, 2009, p. 18).

Em relação à análise documental, como se trata de uma representação do conteúdo de um documento de maneira diversa da original, sempre no sentido de facilitar o acesso a esse conhecimento para o observador e condensar a informação (BARDIN, 1977), sugerimos que a observação dos dados dos editais de concursos para cargos técnico-administrativos da UFRJ, no recorte temporal escolhido pelos motivos abaixo explicados e conforme o Quadro 1, podem contribuir para a posterior análise das informações obtidas nas entrevistas.

Os concursos para a categoria de técnico-administrativos foram escolhidos pelos seguintes motivos: a primeira experiência de comissão de heteroidentificação foi feita no edital PR4/UFRJ nº 293/2016 (PR4/UFRJ, 2016a), que ofertava vagas para esta categoria. Como já exposto nas linhas introdutórias desta dissertação, os concursos para esta categoria oferecem um volume maior de vagas e em diversos cargos com níveis de escolaridade diferentes, o que torna a experiência da heteroidentificação mais rica. Nesse ínterim, vale ainda sublinhar que os técnicos-administrativos compõem a categoria que operacionaliza o trabalho nos concursos públicos, assim como boa parte da própria etapa de heteroidentificação.

A vigência da Lei nº 12.990/2014 se iniciou em junho de 2014 e em outubro deste mesmo ano a UFRJ tornou público o concurso do edital nº 390/2014, que ofertava vagas para os três níveis de escolaridade (fundamental, médio e superior). Nesse momento, a Orientação Normativa nº 3/2016 do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) ainda não havia sido publicada com diretrizes sobre a verificação da compatibilidade das autodeclarações dos candidatos negros, o que ocorreu somente em 2016. Portanto, consideramos essencial para este estudo analisar os dados gerados no edital PR4/UFRJ nº 390/2014 em relação aos demais editais para cargos de técnico-administrativos que dispuseram sobre a etapa obrigatória de heteroidentificação. Nesse sentido, os dados do concurso nº 390/2014 serviram de parâmetro para a análise e reflexão em torno dos concursos que vieram logo na sequência.

Os concursos dos editais números 293/2016 (PR4/UFRJ, 2016a) e 455/2017 (PR4/UFRJ, 2017a) são considerados relevantes para esta pesquisa por terem sido as primeiras

experiências das comissões de verificação das autodeclarações na instituição e, assim como o edital nº 390/2014, ofereceram vagas para vários cargos em diferentes níveis de exigência em termos de escolaridade e de formação. Estavam previstas nestes editais vagas para os cargos dos níveis C, D e E, que tem como requisito mínimo os ensinos fundamental, médio e superior, nesta ordem.

Importante registrar que o Quadro de Vagas do concurso do edital nº 861/2017 (Anexo I do referido edital) não previu vagas reservadas, pois ofertou apenas uma vaga por cargo e/ou área de atuação (PR4/UFRJ, 2017b).

Os editais de números 255/2019 (PR4/UFRJ, 2019) e 190/2022 (PR4/UFRJ, 2022), apesar de não terem oferecido vagas para os três níveis de escolaridade (níveis médio e superior no primeiro e apenas nível médio no segundo), serão analisados nesta pesquisa por considerarmos valioso o amadurecimento do trabalho da comissão de heteroidentificação, que nessa época já havia acumulado experiências em heteroidentificação, em cursos e debates sobre o tema racial. Apesar de ainda estar em andamento o edital PR4/UFRJ nº 190/2022 quando este texto foi redigido, já estão publicados os resultados de suas heteroidentificações, bem como o resultado das análises sobre as impugnações feitas ao primeiro resultado.

Desta maneira, segue abaixo, no Quadro 1, a sistematização dos editais que serão analisados, seus respectivos anos de publicação e justificativas básicas:

Quadro 1: Editais PR4/UFRJ considerados na etapa de análise documental

Edital nº	Ano	Justificativa
390	2014	Apesar da vigência da Lei 12.990/2014, não houve comissões de heteroidentificação
293	2016	Primeiras comissões de heteroidentificação na UFRJ, mas não havia obrigatoriedade do curso de formação
455	2017	Comissões de heteroidentificação que fizeram curso de formação
255	2019	Comissões de heteroidentificação que fizeram curso de formação
190	2022	Comissões de heteroidentificação que fizeram curso de formação

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

No escopo da análise qualitativa, utilizaremos como pano de fundo o conceito de movimento negro educador de Nilma Lino Gomes (2017, p. 28), que compreendeu a partir da leitura de Boaventura de Sousa Santos (2009) que o Movimento Negro deve ser “entendido como sujeito político produtor e produto de experiências sociais diversas que ressignificam a

questão étnico-racial em nossa história" e, por isso, é reconhecido como sujeito de conhecimento.

No processo de operacionalização das comissões de heteroidentificação ocorrido a partir de 2016, o então Pró-Reitor de Pessoal (PR4), responsável pela organização dos concursos para cargos técnico-administrativos, convidou duas servidoras da universidade que são militantes históricas dos movimentos negros para aplicarem seus conhecimentos na formação dessa nova e necessária etapa do concurso.

Supomos que, assim como a militância produz conhecimento, a experiência de trabalho nas comissões de heteroidentificação também produziu conhecimentos e muitas reflexões. Para acessarmos essas informações, optamos pela técnica de entrevistas exploratórias, semiestruturadas, cujos roteiros estão no Anexo I.

As justificativas para a escolha de entrevistas de tipo qualitativo são de ordem epistemológica, ético-política e metodológica. A primeira é porque permite acessar profundamente a perspectiva dos atores sociais envolvidos, o que é rico para a compreensão das condutas sociais estudadas. A justificativa ética e política se trata da chance de "compreender e conhecer internamente os dilemas e questões enfrentados pelos atores sociais" (POUPART, 2014, p. 216). Por fim, a justificativa metodológica é o alcance privilegiado às experiências dos participantes (POUPART, 2014).

Enquanto membro das comissões de heteroidentificação dos editais PR4/UFRJ números 293/2016 e 455/2017, como membro da comissão de heteroidentificação para averiguação de denúncias de fraudes ao sistema de cotas raciais no acesso à graduação instituída em 2019 e como ocupante de cargo técnico-administrativo em educação de assistente em administração, tenho o conhecimento prévio de algumas opiniões, sentimentos e reflexões de outros membros das comissões, não só dos participantes deste estudo (YIN, 2016). Dessa forma, a elaboração das perguntas para as entrevistas, bem como sua posterior análise, contaram também com o método da observação participante.

A técnica de entrevistas exploratórias individuais permitiu que os participantes oferecessem suas perspectivas sobre o processo de forma mais ampla, trazendo mais informações quando acharam necessário. Todos os participantes escolhidos trabalharam na heteroidentificação de maneira comprometida e, por isso, já sabia de antemão que estariam engajados em compartilhar suas experiências, reflexões e opiniões acerca da operacionalização das comissões de heteroidentificação.

Ademais, a técnica de entrevista individual foi escolhida porque as informações que pretendi obter dizem respeito às experiências pessoais de cada participante e, por isso, não estão

registradas em fontes documentais. Isso porque a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (MINAYO, 2009, p. 21). Dessa forma, dentre os entrevistados que fizeram parte da presente pesquisa, foram contemplados os perfis sistematizados no Quadro 2.

Os perfis dos participantes foram selecionados com critérios semelhantes aos utilizados para escolher os membros das comissões de heteroidentificação, representando, portanto, uma amostra diversificada da sociedade. Sendo assim, equilibramos os perfis nas categorias de cor/raça, gênero, orientação sexual e cargo ocupado na UFRJ, além das atribuições nas comissões.

Quadro 2: Participantes da etapa de entrevistas para a dissertação

Entrevistado/a - Perfil	**Cor**	**Gênero**	**Grau de instrução**	**Área de Formação**	**Categoria funcional**	**Duração da entrevista**
1	parda	masculino	superior incompleto	ciências sociais e humanas	técnico-administrativo	16 min
2	preta	feminino	pós *stricto sensu* em curso	ciências sociais e humanas	técnico-administrativo	70 min
3	preta	feminino	pós *stricto sensu* em curso	ciências sociais e humanas	técnico-administrativo	75 min
4	parda	masculino	superior incompleto	ciências econômicas e empresariais	técnico-administrativo	45 min
5	parda	feminino	pós *stricto sensu* em curso	engenharia e tecnologia	técnico-administrativo	60 min
6	branca	feminino	doutorado	ciências sociais e humanas	docente	63 min
7	branca	masculino	doutorado	ciências naturais	docente	122 min

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Dentre os entrevistados, estão os principais agentes responsáveis pela operacionalização das comissões de heteroidentificação, quais sejam: a) entrevistado 1: servidor que estava em uma posição funcional na qual detinha o poder e o dever de implementar a política; b) entrevistadas 2 e 3: duas servidoras coordenadoras; c) entrevistados/as 4 a 7: quatro servidores/as membros participantes das comissões. Por questões éticas, e para que os/as

participantes se expressassem de maneira mais espontânea, suas identidades foram preservadas no escopo do desenvolvimento desta dissertação.

Como compromisso com a qualidade e a transparência desta pesquisa científica, os participantes foram convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com o objetivo de ficarem cientes de que seus direitos, dignidade e identidade foram respeitados, bem como para serem informados de que sua participação é absolutamente voluntária e que poderiam desistir da entrevista a qualquer momento durante este estudo, caso assim o desejassem.

As entrevistas foram feitas quase em sua totalidade de forma presencial, apesar de, no momento do convite, termos deixado a possibilidade de serem feitas de forma remota, dependendo da disponibilidade do participante. A entrevista com o participante do perfil 7 foi realizada remotamente, a pedido do entrevistado. As entrevistas foram realizadas ao longo dos meses de agosto e outubro de 2023 e foram gravadas em vídeo e em áudio. Contudo, analisamos somente os áudios no escopo do desenvolvimento das análises e reflexões do presente estudo.

Importante indicar que, para uma análise mais bem-sucedida, deixei minhas proposições iniciais de lado em um primeiro momento, para que eu fosse capaz de ouvir atentamente o que os participantes e suas experiências tinham a dizer (YIN, 2016).

Com o objetivo de garantir fluidez nas entrevistas, tal qual uma conversa espontânea, tentamos fazer o mínimo possível de pausas e/ou interrupções nas falas dos/as interlocutores/as da pesquisa. Durante as entrevistas, algumas anotações foram feitas, mas limitadas a destacar alguma fala mais relevante para indicar em que momento especificamente aconteceu essa verbalização, com o objetivo de organizar o material coletado.

As entrevistas são narrativas, pois os participantes colocaram suas experiências em uma sequência de acontecimentos que constituem suas vidas sociais e individuais. Na perspectiva laboviana, “a narrativa é definida como forma de se recapitular discursivamente experiências passadas a partir de uma articulação sequencial de orações” (BASTOS; BIAR, 2015, p. 99). A narrativa é “o discurso construído na ação de se contar histórias em contextos cotidianos ou institucionais, em situações ditas espontâneas ou em situações de entrevista para pesquisa social” (BASTOS; BIAR, 2015, p. 99).

Depois de feitas as transcrições das entrevistas, identificamos nas narrativas as categorias relacionadas ao tema que avaliamos nesta pesquisa, como a compreensão dos/as entrevistados/as sobre seu pertencimento racial, sobre suas percepções em relação ao racismo e como ele opera no Brasil, a dinâmica do trabalho das heteroidentificações e como percebem

a eficácia das comissões em evitar fraudes. Todas as categorias foram analisadas com base nas histórias de vida e experiências individuais dos sujeitos na comissão (BARDIN, 1977).

Para uma compreensão mais abrangente, conduzimos a análise de conteúdo com o apoio da triangulação, confrontando as entrevistas com os dados quantitativos da operacionalização das comissões. Isso envolve a correlação entre os desafios narrados em relação à categoria pardo, a percepção da eficácia das comissões na prevenção de fraudes e os números resultantes das heteroidentificações, tanto em seus resultados preliminares quanto recursais.

Embora a análise das entrevistas esteja principalmente concentrada no capítulo 4, alguns trechos serão intercalados ao longo deste trabalho. Diante dessas considerações metodológicas, nos próximos capítulos desta dissertação, procuraremos abordar as questões teórico-conceituais do estudo.

2. Conceitos fundamentais para a compreensão das relações raciais no Brasil: raça, racismo e mestiçagem

A questão racial no Brasil e a implementação de políticas públicas direcionadas à população negra, principalmente na forma de cotas raciais ou sociorraciais, ainda são temas cercados de polêmicas e relutância. A ideologia da democracia racial e da miscigenação como contribuição positiva para a sociabilidade brasileira ainda têm muita força por aqui. Fato é que o tema racial ainda é um tabu. E, por ser considerado um assunto "delicado" demais para ser falado, a ignorância sobre seu percurso histórico, suas formas de existência e suas consequências, principalmente para a população negra, são constantemente ignorados.

Antes do início da implementação das cotas sociorraciais nas universidades públicas estaduais UERJ, UENF e UNEB, no início dos anos 2000, pouco se debatia o modo como, de fato, são construídas e vividas as relações raciais no país. O silêncio em relação à desigualdade racial foi mantido e incentivado na tentativa de criação, a partir da década de 1930, de uma identidade nacional baseada na exaltação da mestiçagem racial e na sua contribuição para a formação cultural e social do país.

Quando encarada como um problema, a questão racial é corriqueiramente atribuída apenas à história de quase quatro séculos de escravidão da população negra, e ao remanescente estigma que, antes direcionado aos escravizados, agora é direcionado aos seus descendentes. Contudo, atribuir a atual desigualdade racial alarmante apenas ao histórico de escravidão é ignorar que o racismo é constantemente atualizado para as novas estruturas, para que as pessoas negras sigam sendo tratadas como inferiores e subalternas, para o benefício e manutenção dos privilégios da raça branca.

Em 2023, ano em que esta dissertação foi em sua maior parte redigida, foram completados 135 anos da abolição oficial da escravidão. Depois de mais de um século, continuamos a nos perguntar: por que as pessoas negras ainda sofrem discriminação pela sua aparência? Quanto mais semelhanças físicas com seus ascendentes que migraram forçadamente da África para o Brasil, mais os brasileiros negros são vitimados pelo racismo.

Sugerimos que entender os processos históricos e sociais que nos trouxeram até aqui é fundamental para o trabalho de heteroidentificação. Afinal, como podemos definir quem é negro ou não em um país tão miscigenado? Essa aparente controvérsia está constantemente acompanhada da afirmação de que no Brasil todo mundo é negro ou mestiço, e que o problema

da discriminação estaria relacionado às desigualdades econômica e social. Esse raciocínio, no nosso entender, conforme tentaremos demonstrar ao longo deste trabalho, pretende colocar em xeque as políticas de reservas de vagas para pessoas negras, em uma tentativa de retirar a questão racial do foco.

Dessa forma, o presente capítulo será dividido em três categorias conceituais fundamentais: raça, racismo e mestiçagem. Tendo em vista as aulas dos cursos de formação oferecidos pela UFRJ, bem como as disciplinas oferecidas pelo Programa de Pós-graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER/CEFET-RJ), entendi como essenciais esses conceitos para que a política pública de reserva de vagas seja operacionalizada por indivíduos conscientes dos privilégios das pessoas brancas e cientes de quem são as pessoas que têm direito às vagas legalmente reservadas.

2.1 Conceito de raça: uma construção social

O conceito de raça, por muitos séculos, foi utilizado para identificar a variabilidade humana e subcategorizar grupos sociais como inferiores com base na biologia. No período das grandes navegações, iniciadas no século XV, a raça definida biologicamente serviu para justificar as violências que foram cometidas por brancos europeus contra os povos originários das novas terras "descobertas", e contra os africanos, que foram arrancados de suas terras à força para terem seus corpos e mentes explorados (MUNANGA, 2004). Para o sucesso na exploração de recursos naturais e, principalmente, humanos, a sociedade colonial se mantinha em funcionamento utilizando-se de "mecanismos repressivos diretos (força bruta) e indiretos (preconceitos raciais e outros estereótipos)" (MUNANGA, 2020, p. 23).

O termo "raça", originado do italiano *razza*, foi utilizado no século XVI nas ciências naturais, nas áreas da botânica e da zoologia, para classificar espécies de plantas e animais. Nos séculos XVI e XVII, na França, o termo "raça" passou a ser empregado nas relações entre classes sociais, diferenciando nobres e plebeus.

Até o final do século XVII, a igreja supostamente se apropriou da razão e do conhecimento. Entretanto, no século XVIII, os filósofos iluministas reivindicaram o debate sobre a construção da ideia do "outro", viabilizando, então, uma nova disciplina chamada História Natural da Humanidade. Embora as classificações e os conceitos elaborados nesse período tenham servido para organizar o pensamento, infelizmente conferiram a conotação de hierarquização entre raças.

Consequentemente, a ideia de uma raça superior a outra deu subsídio ao racialismo, uma ideologia que diferencia as raças como melhores ou piores, atribuindo-lhes qualidades de habilidades e até de personalidades conforme o padrão de características físicas apresentado pelo indivíduo.

No século XVIII, a cor da pele foi considerada critério fundamental na demarcação das diferenças entre raças, que ficaram divididas em branca, negra e amarela (MUNANGA, 2004). Já no século XIX, outras características físicas se somaram à cor de pele para marcar a diferença, como o formato dos lábios, do nariz, o tamanho do crânio e cor dos olhos e cabelos (MUNANGA, 2004).

E, no século XX, com a evolução da ciência biológica (genética humana, biologia molecular e bioquímica), a partir da década de 1930, mais especificamente (GONZALEZ; HASENBALG, 2022), os estudiosos concluíram que a raça não é uma classificação biológica ou genética válida. Apesar de os patrimônios genéticos dos seres humanos serem diferentes entre os indivíduos e as populações, não o são a ponto de justificar a sua divisão em raças (MUNANGA, 2004). Em resumo,

> O discurso religioso serviu para justificar a escravidão durante o período colonial, o racismo científico cumpriu esse papel para negar direitos iguais durante o regime monárquico, o discurso eugênico legitimou a necessidade de transformação racial da nossa população, as teses sociológicas da cordialidade brasileira foram utilizadas por décadas para encobrir práticas racistas, e o discurso científico, agora na forma de estudos genômicos, aparece novamente para defender políticas universais como forma de justiça social (MOREIRA, 2020, p. 568).

Portanto, "raça é um dos principais conceitos que organiza os grandes sistemas classificatórios da diferença que operam em sociedades humanas" (HALL, 1995). Deste modo, persiste como uma categoria social que tem por objetivo dar sustentação a uma estrutura de poder e dominação. Para Kabengele Munanga (2004), o problema do uso da classificação racial foi a visão dos naturalistas dos séculos XVIII e XIX de que haveria uma raça superior a outra. Como efeito, no início do século XX, a ideia de hierarquização das raças abriu espaço para a teoria da raciologia que, com roupagem científica, em vez de explicar a variabilidade humana, serviu para justificar e legitimar sistemas de dominação.

O sociólogo e teórico cultural jamaicano Stuart Hall (1995) argumenta que o entendimento moderno de que a raça é uma construção discursiva e que seus significados mudam constantemente não é suficiente para desconstruir o significado que a raça tem no senso comum. Hall (1995) se refere à insistência com que a sociedade coloca a raça como um fator importante nas relações sociais. Mesmo que seja um conceito discursivo, a raça tem como

questão central as visíveis diferenças entre tratamentos sociais que são dispensados aos sujeitos de acordo com suas características físicas, o que nos leva a continuar discutindo sobre ela.

Considerando a importância do que a aparência física significa, Hall (1995) pondera sobre a dificuldade em determinar e separar grupos raciais, uma vez que existem as pessoas que estarão nos extremos, bem enquadradas em determinada raça, e outras que estarão em um grupo intermediário, que deslizam entre um grupo e outro. Então, o autor apresenta a importância das relações entre o corpo e as relações sociais, o espaço social e cultural. Sendo assim, o que interessa na percepção de raça são as questões que fundamentam as diferenças e a linguagem que usamos para falar de raça.

No campo das ciências sociais, não há consenso no uso do termo "raça" para se referir à população negra. Uma parte dos sociólogos, antropólogos e outros intelectuais preferem o uso do termo etnia para se referir às pessoas negras, porque estariam se afastando da ideia do determinismo biológico que representa a hierarquização entre as raças. No entanto, o termo raça é o que mais se aproxima da verdadeira dimensão da discriminação direcionada às pessoas negras, pois:

> O Movimento Negro e alguns sociólogos, quando usam o termo raça, não o fazem alicerçados na ideia de raças superiores e inferiores, como originalmente era usada no século XIX. Pelo contrário, usam-no como uma nova interpretação, que se baseia na dimensão social e política do referido termo. E, ainda, usam-no porque a discriminação racial e o racismo existentes na sociedade brasileira se dão não apenas devido aos aspectos culturais dos representantes de diversos grupos étnico-raciais, mas também devido à relação que se faz na nossa sociedade entre esses e os aspectos físicos observáveis na estética corporal dos pertencentes às mesmas (GOMES, 2005, p. 45).

Ademais, é importante pontuar que o termo etnia é fluido e subjetivo. No Brasil, há uma grande variedade de culturas regionais, por exemplo, que não estão relacionadas necessariamente com a raça. Não há uma única cultura negra ou uma única cultura branca. Em relação ao uso dos conceitos de raça e etnia, Munanga (2004, p. 15) afirma que:

> A questão é saber se todos têm consciência do conteúdo político dessas expressões e evitam cair no biologismo, pensando que os negros produzem cultura e identidade negras como as laranjeiras produzem laranjas e as mangueiras as mangas. Esta identidade política é uma identidade unificadora em busca de propostas transformadoras da realidade do negro no Brasil. Ela se opõe a uma outra identidade unificadora proposta pela ideologia dominante, ou seja, a identidade mestiça, que além de buscar a unidade nacional visa também a legitimação da chamada democracia racial brasileira e a conservação do *status quo*.

Embora a ideia de falar em "etnia" seja mais atraente no Brasil, na prática, não adianta um indivíduo negro se identificar etnicamente com alguém que não é negro, já que o racismo fará com que o indivíduo negro seja o alvo da discriminação (BENTES, 1993; GOMES, 2005). Reconhecer a realidade social é essencial para combater o problema causado pela "raça", o que só é possível por meio do ato de nomeá-la (GUIMARÃES, 1999).

Isso nos faz retornar à ideia de que a raça, além de ser uma construção social, é também uma construção de linguagem, portanto, da maneira com a qual escolhemos as palavras para expressar ideias e sentimentos.

> A língua, por mais poética que possa ser, tem também uma dimensão política de criar, fixar e perpetuar relações de poder e de violência, pois cada palavra que usamos define o lugar de uma identidade. No fundo, através das suas terminologias, a língua informa-nos constantemente de quem é normal e de quem é que pode representar a verdadeira condição humana (KILOMBA, 2019, p. 14).

Para Neuza Santos Souza (2021), o negro como raça foi definido pela sociedade escravista que, ao transformar o africano em escravizado, demarcou seu lugar, sua maneira de tratar e ser tratado, os padrões de interação com o branco e instituiu a cor negra como correspondente a posição social inferior. Dessa forma, “a raça exerce funções simbólicas”, principalmente em “sociedades de classes multirraciais e racistas como o Brasil” (SOUZA, 2021, p. 48).

A compreensão do processo histórico do conceito social de raça desenvolvido no Brasil a partir do colonialismo, da escravidão e da transição para o trabalho livre é central para entendermos a origem do persistente preconceito racial contra as populações negras e indígenas. Entretanto, também é fundamental olharmos para os agentes desse processo, os brancos.

Nos Estados Unidos, na década de 1990, as produções acadêmicas sobre raça passaram a trilhar novos caminhos. Os estudiosos passaram a jogar luz no ponto inicial da construção da ideia de raça: os brancos (SCHUCMAN, 2020). Deixando de lado o foco apenas nos “outros” racializados, passaram a considerar a branquitude como central e como ponto de origem na criação e na hierarquização de raças e, por conseguinte, na naturalização de práticas racistas enquanto sistemas de opressão e (re)produção de privilégios às pessoas brancas.

Lia Schucman (2020) reforça a ideia de que a branquitude também foi construída em decorrência dessas mesmas relações sociais e sustentação ideológica que tornaram o conceito de raça um sinônimo de hierarquização. E, assim como a população negra sofre as consequências do racismo estrutural e com a consequente escassez de oportunidades, as pessoas brancas usufruem dos privilégios gerados por essa mesma tecnologia de dominação, mesmo

inconscientemente ou se negando a recebê-los. A manutenção do privilégio racial estrutural para as pessoas brancas é chamada de branquitude.

Assim, a branquitude (interesses materiais e culturais do grupo de pessoas socialmente entendidas como brancas) possui valor material, uma vez que garante a manutenção de sua posição de superioridade. Isso significa dizer que esse grupo racial possui benefícios de ordem econômica, política, social e cultural, como o acesso às melhores oportunidades educacionais, de saúde, profissionais, de crédito e de aquisição de propriedades) (MOREIRA, 2020). Ser branco, então, não é uma declaração de identificação racial, mas sim uma compreensão do lugar que ocupa dentro das hierarquias de poder que estruturam as sociedades (MOREIRA, 2020; OWEN, 2007).

Entretanto, não é óbvio enxergar a raça branca, pois "a branquitude diz respeito a um conjunto de práticas culturais que são normalmente não-marcadas e não nomeadas" (BENTO, 2007, p. 175). As pessoas brancas são tidas como pessoas "completas", que não necessitam de adjetivos ou qualificação que as definam. São, há séculos, considerados padrão de uma suposta "normalidade". Nesse sentido, Adilson Moreira (2020) afirma que a branquitude "é também uma forma de representação cultural plena de significados concretos, mas que são invisíveis porque a branquitude aparece como uma posição social sem marcas" (MOREIRA, 2020, p. 488).

Falar sobre a racialização das pessoas brancas e a sua agência expõe uma perspectiva incômoda para essa população, que passa a ter que encarar que o racismo, além de excluir pessoas negras, beneficia largamente as pessoas brancas. Portanto, o racismo deixa de ser visto apenas como um problema do negro, para que os brancos sejam chamados à reflexão.

Por conseguinte, a negritude surgiu, historicamente, como "uma reação racial negra a uma agressão racial branca" (MUNANGA, 2020, p. 15). A negritude é uma recusa do negro da assimilação pelo branco, e tem como objetivos a conexão cultural com o mundo negro e com a identidade negra africana, posicionar-se contra as imposições coloniais, lutar pela emancipação de seus povos e reivindicar uma nova relação entre os povos, na qual seja construída uma civilização universal pelo encontro de todos os povos com suas particularidades e rechaçar uma civilização não universal, com características impostas pela força. (MUNANGA, 2020).

Nesse ponto, fazemos algumas reflexões no que tange ao tema das políticas públicas voltadas para pessoas negras: Quem é negro no Brasil? Como a identidade racial é construída? Como a identidade negra é construída e como é reconhecida pela sociedade?

A dificuldade em responder à famosa indagação "quem, afinal, é negro?" reside na complexidade em se definir a identidade com base unicamente em critérios raciais. Isso porque,

o conceito de identidade é muito mais abrangente e complexo do que se imagina, pois envolve "fatores históricos, psicológicos, linguísticos, culturais, político-ideológicos e raciais" (MUNANGA, 2020, p. 14).

Para explicar o que é a identidade negra no Brasil, Munanga (2020) faz distinção entre identidade objetiva, que diz respeito às características culturais ou linguísticas; e a identidade subjetiva, que é a maneira com a qual o próprio grupo se define ou é definido por outros grupos. Sendo assim, a identidade objetiva e a subjetiva dizem respeito, respectivamente, à identidade atribuída por meio de critérios objetivos e à autodefinição. A identidade é construída, então, a partir da "tomada de consciência da diferença entre 'nós' e os 'outros'" (MUNANGA, 2020, p. 11). É importante destacar que essa percepção não é igual para todos os indivíduos do grupo negro, uma vez que são afetados por contextos socioculturais diversos.

Dessa forma, são diversos os prismas que podem ser empregados para que um grupo ou indivíduo se identifique. Na perspectiva da identidade política de uma raça que foi excluída da participação na sociedade, a situação do mestiço torna-se ainda mais complexa. Isso ocorre devido à sua ambivalência racial e cultural, que o faz participar de mais de um grupo étnico. Por esse motivo, a escolha identitária da pessoa mestiça geralmente é baseada em critérios ideológicos (MUNANGA, 2020).

De acordo com Munanga (2020), ser negro é ser caracterizado e sentir-se como excluído. Por este motivo, o autor mantém-se convicto de que "a identidade negra mais abrangente seria a identidade política de um segmento importante da população brasileira excluída de sua participação política e econômica e do pleno exercício da cidadania" (MUNANGA, 2020, p. 15), e essa identificação é considerada a mais problemática.

Igualmente, para Neusa Santos Souza (2021, p. 115), ser negro não é uma identidade posta, originária, que existe porque o sujeito nasce com a cor da pele e/ou outras características negroides e compartilha uma mesma história de "desenraizamento, escravidão e discriminação racial", mas sim uma identidade construída.

Em relação à identidade negra, Munanga (2020) ressalta que esta passa pelo corpo negro e sua cultura, pois a marginalização do negro se dá inicialmente pela inferiorização de seu corpo e depois atinge sua subjetividade, história e cultura. Então, o antropólogo e intelectual coloca questões interessantes sobre a construção da identidade negra: como os negros conseguem construir sua identidade somente nas suas características físicas, que são incansavelmente atacadas pela urgência e necessidade de embranquecimento e, ainda, como conseguem criar sua identidade baseada em sua cultura se esta já foi transmutada em uma espécie de cultura nacional, forjada pela ideologia da democracia racial? Munanga aponta como caminho a

tomada de consciência do histórico de resistência cultural do povo negro e sua participação na cultura nacional. Mas, o autor adverte:

> "...basear a busca e a construção de sua identidade na "atualmente" dita cultura negra é problemático, pois em nível do vivido outros segmentos da população brasileira poderiam lançar mão da mesma cultura e nem todos os negros que no plano da retórica "cantam" a cultura negra a vivem exclusiva e separadamente dentro do contexto brasileiro, assim como não existem brancos vivendo exclusiva e separadamente uma cultura dita branca" (MUNANGA, 2020, p. 17).

Munanga (2020), então, destaca a força da ideologia da democracia racial, que se utiliza da incorporação da cultura negra na cultura nacional e da transformação da cultura negra em nacional para reforçar a suposta harmonia entre as raças, o que dificulta a percepção sobre o racismo e, por conseguinte, sua denúncia.

2.2 O racismo no Brasil e seu caráter estrutural

Embora ainda seja bastante usado o discurso de que a questão racial no Brasil é consequência do longo período de escravização do povo negro, "quanto mais afastados estamos, no tempo, do final do sistema escravista, menos se pode invocar a escravidão como uma causa da atual subordinação social do negro" (GONZALEZ; HASENBALG, 2022, p. 112). Carlos Hasenbalg (2022), há quarenta e um anos atrás, apontou que são as relações estruturais que mantém desiguais os acessos a oportunidades e mobilidade social entre brancos e negros.

O racismo é um comportamento social presente na história. A despeito de ser expressado por discriminação e/ou ódio com base no pertencimento racial de uma pessoa, é uma prática que estrutura e fundamenta a sociedade. Assim sendo, o racismo não é expresso somente pela prática de um indivíduo ou poucos indivíduos, mas pressupõe teorias e instituições que (re)produzam subjetividades dentro dessa lógica (ALMEIDA, 2019).

Para ser racista é necessário acreditar que uma raça é superior à outra. Esse argumento servirá para justificar a exclusão e, por que não, a tentativa de eliminação de grupos raciais minorizados (MUNANGA, 2020a). Munanga afirma que "o racismo é um fato que confere à 'raça' sua realidade política e social" (MUNANGA, 2020a, p. 15).

Segundo Lélia Gonzalez (1988), a hierarquização das raças é a base para entendermos como o racismo persiste definindo espaços a serem ocupados, mesmo sem que haja segregação racial institucionalizada. A autora explica que a América Latina herdou a cultura, as ideologias e as classificações sociais dos colonizadores ibéricos. As sociedades ibéricas eram estruturadas

de forma rigidamente hierárquica, nas quais todos tinham seus lugares definidos. Por serem sociedades racialmente estratificadas, não era necessário se estruturar com base na segregação racial, posto que a hierarquia garantia a noção de superioridade do grupo dominante - os brancos.

Gonzalez (1988) chama o racismo que é praticado tanto no Brasil como na América Latina de racismo por denegação, que consiste na negação de que o racismo existe. É um racismo "disfarçado", que dá espaço para teorias como a da democracia racial e a da impossibilidade de definir quem é negro por causa da miscigenação. Lélia também afirma que esse tipo de racismo promove a alienação dos discriminados, que não conseguem se ver como um grupo apartado. O contrário, diz a autora, acontece nos Estados Unidos, por exemplo, em que a segregação traz a consciência de união e pertencimento racial para os discriminados (GONZALEZ, 1988).

Os efeitos do racismo "sutil e disfarçado" para a população negra são a "alienação do seu corpo, de sua cor, de sua cultura, e de sua história e consequentemente sua 'inferiorização' e baixa estima; a falta de conscientização histórica e política, etc" (MUNANGA, 2020a, p. 19). Além disso, "um dos efeitos mais perversos do racismo é naturalizar ausências" (VAZ, 2022, p. 60).

> Como estamos imersos em relações de poder e de dominação política e cultural, nem sempre percebemos que aprendemos a ver as diferenças e as semelhanças de forma hierarquizada: perfeições e imperfeições, beleza e feiura, inferioridade e superioridade (GOMES, 2005, p. 51).

Para Hasenbalg (GONZALEZ; HASENBALG, 2022), são dois os fatores determinantes para a estratificação social da população negra: a distribuição geográfica e as práticas racistas. Quanto ao primeiro, as regiões predominantemente agrárias e menos desenvolvidas abrigam um número desproporcional de pessoas negras. Podemos acrescentar que, nas grandes cidades da região sudeste, apesar de haver equilíbrio em relação à população residente branca e a negra (PNAD,2023), há um número desproporcional nas periferias e bairros mais afastados, ocupados majoritariamente por pessoas negras, o que torna mais difícil acessar oportunidades econômicas, educacionais e qualidade de vida.

Em relação às práticas racistas, Hasenbalg coloca como consequência a limitação da motivação e o nível de aspirações do sujeito negro. Dessa forma, o racismo impacta as pessoas negras na sua subjetividade, na internalização de uma autoimagem desfavorável. Esse aspecto do racismo é muito violento, uma vez que são propagados pelo grupo racial dominante, através

dos meios de comunicação de massa, das escolas e das relações cotidianas, estereótipos que impõem e definem um lugar apropriado para pessoas negras (GONZALEZ; HASENBALG, 2022).

A naturalização da ausência de pessoas negras em espaços de poder e produção de conhecimento, assim como a naturalização da presença de pessoas negras em posição de subalternidade e exclusão territorial são, portanto, condições sócio-políticas que, reproduzidas, tornam sistêmica a discriminação.

O entendimento da concepção estrutural do racismo foi um importante avanço no estudo das relações raciais porque demonstra que, além de o racismo não se apresentar somente nas relações entre indivíduos, ele se apresenta de forma constante e naturalizada entre os grupos raciais, em uma relação baseada na dimensão do poder que um grupo exerce sobre o outro, na "produção de consensos sobre a sua dominação" (ALMEIDA, 2019, p. 33).

Embora os conceitos de racismo estrutural e de racismo institucional se correlacionem e ambos descrevam situações sistêmicas de discriminação racial, eles possuem diferentes enfoques. O racismo estrutural é um conceito mais abrangente, que compreende o racismo como parte da engrenagem social e, portanto, presente nas estruturas sociais, políticas e econômicas de uma sociedade (ALMEIDA, 2019).

O racismo é uma ideologia baseada em práticas sociais concretas, que impacta objetiva e negativamente a vida dos sujeitos racializados. Os meios de comunicação, a mídia, o sistema educacional e o sistema de justiça reproduzem o imaginário estereotipado sobre a população negra. As relações individuais e a ordem social são, então, constituídas com base no racismo como regra, e não como exceção. Apenas a reflexão crítica possibilita enxergar a sociedade sem a lente do racismo.

No âmbito da economia, o racismo atua diferenciando, por grupo racial, a probabilidade de acesso aos mecanismos de mobilidade social ascendente como educação, emprego, crédito e propriedades. Ainda, de forma objetiva, o racismo se manifesta no campo da economia privilegiando o grupo dominante e prejudicando os grupos minorizados. No Brasil, "a tributação é feita primordialmente sobre salário e consumo - que pesa principalmente sobre os mais pobres e os assalariados -, em detrimento da tributação sobre o patrimônio e renda, que incide sobre os mais ricos" (ALMEIDA, 2019, p. 136).

A produção de consensos sobre a superioridade da raça branca é (re)produzida no âmbito das instituições, espelhando o que ocorre na ordem social, o que Almeida (2019) chama de racismo institucional. Em vista disso, é certo afirmar que "as instituições são racistas porque a sociedade é racista" (ALMEIDA, 2019, p. 38). "Estereótipos racistas estão presentes nas mentes

de praticamente todas as pessoas, sendo elemento central na história social e psíquica das nações ocidentais" (MOREIRA, 2023, p. 45).

O racismo institucional é uma das formas como o racismo estrutural se manifesta, e ele pode assumir as seguintes formas:

> Quando pessoas não têm acesso aos serviços de uma instituição, quando os serviços são oferecidos de forma discriminatória, quando as pessoas não conseguem ter acesso a postos de trabalho na instituição ou quando as chances de ascensão profissional dentro dela são diminuídas por causa da raça (MOREIRA, 2023, p. 50).

Quanto à última forma mencionada, o Decreto nº 11.443, de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal por pessoas negras, pretende equilibrar a distribuição de posições de chefia e de tomada de decisão por cor e raça. O Decreto nº 11.443/2023 determina que sejam ocupados por pessoas negras 30% dos cargos e funções comissionadas executivas, até o prazo de 31 de dezembro de 2025.

Hoje, na UFRJ, entre as funções gratificadas (FG), cargos de direção (CD) e função comissionada de coordenação de curso (FUC), a que tem a menor porcentagem de pessoas brancas ocupando é a FG-3, que também é a que possui a remuneração mais baixa e, mesmo assim, 56,22% são ocupadas por pessoas brancas, 32,34% por pessoas pardas, 10,95% por pessoas pretas e 0,50% ocupada por indígena (PR4, 2023).

Os cargos de direção, que possuem maior remuneração e maior poder de decisão e interferência nas atividades das instituições, são ocupados majoritariamente por pessoas brancas, sendo a remuneração mais alta, CD-1, ocupada 100% por pessoas brancas. A CD-2 é ocupada somente por pessoas brancas (87,50%) e pardas (12,50%). Os cargos de direção CD-3 e CD-4 são ocupados em 64,52% e 77,78% por pessoas brancas, respectivamente. E, a FUC é ocupada em 82,23% por pessoas brancas (PR4, 2023).

Esses números indicam que o racismo praticado no âmbito institucional - público ou privado - ocorre porque são os membros do grupo hegemônico que controlam tanto os mecanismos de acesso às várias instituições como as chances de ascensão profissional dentro delas. E, embora as normas e práticas das instituições sejam feitas em termos gerais, são os interesses do grupo dominante que estão ali expressados (MOREIRA, 2020).

Consequentemente, pessoas negras são tratadas nesses ambientes conforme os preconceitos e estereótipos forjados e perpetuados pelo grupo majoritário, para que este se

mantenha no controle social e na posição de poder, produzindo desvantagem para o grupo minoritário, mesmo que não haja a intenção direta de discriminar (MOREIRA, 2020).

> Depois de se transformarem em parâmetros que determinam a operação das instituições, as normas que expressam os interesses dos grupos dominantes passam a operar de forma independente da vontade de grupos particulares (MOREIRA, 2020, p. 455).

O funcionamento "normal" das instituições reflete a invisibilidade social do privilégio branco. A percepção de que o racismo é praticado necessariamente com intencionalidade e por comportamentos individuais possibilita que os caracteres estrutural e institucional do racismo se perpetuem com nenhuma (principalmente para as pessoas brancas) ou pouca visibilidade para a maioria das pessoas (BORGES, 2023; MOREIRA, 2020). Ainda,

> O privilégio branco adquire o *status* de funcionamento normal da sociedade quando o sistema jurídico deixa de reconhecer a forma como as estruturas de poder funcionam. Isso também acontece quando os interesses dos grupos majoritários são transformados em normas ou princípios legais, o que impede a visibilidade dos sistemas de privilégio (MOREIRA, 2020, p. 490).

Retomando o item 2.1, no qual apresentamos a raça como uma construção social e uma construção de linguagem, trazemos aqui o que Adilson Moreira (2023, p. 43) conceitua como projeto racial, o que "permite a construção de narrativas que determinam as manifestações do senso comum sobre a relevância da raça e do racismo em uma sociedade". O autor afirma que o conceito de transcendência racial demonstra como a questão racial é percebida pois, uma vez que as pessoas não atribuem importância à raça em nossa sociedade, elas argumentam, por exemplo, que "piadas de cunho racista não causam danos reais na vida das pessoas" (MOREIRA, 2023, p. 43). Para o autor, o racismo recreativo, assim como o racismo institucional, faz parte do que ele chama de projeto racial.

A transcendência racial é, assim como o mito da democracia racial, uma estratégia discursiva que nega a relevância da raça nas questões sociais. Por isso, as instituições que se posicionam contra o racismo devem tratar do assunto agindo de forma ativa pois, caso contrário, acabarão por reproduzir as práticas racistas que, como já mencionado, são naturalizadas em todos os campos das relações sociais. Isso porque, "a discriminação institucional pode envolver indivíduos, mas também pode estar presente na operação das instituições sociais, pode implicar intencionalidade ou pode acontecer pela operação impessoal de mecanismos institucionais" (MOREIRA, 2020, p. 453).

2.3 Mestiçagem e a política de Estado de embranquecimento da população

> Como determinar a cor se, aqui, não se fica para sempre negro e/ou se ‘embranquece’ por dinheiro ou se ‘empretece’ por queda social? (...) “raça é coisa de momento ou de ambiente” (SCHWARCZ, 2012, p. 95)

A história do Brasil, desde a sua origem, é marcada pelo colonialismo, pela exploração das riquezas da terra e a exploração do sangue e energia vital do povo africano. Quando a escravização deixou de ser oportuna para os novos rumos da sociedade industrial e capitalista que se formava a partir do início do século XX, foi feita sua extinção formal sem, entretanto, haver um movimento por parte do Estado brasileiro para a integração dos ex-escravizados que haviam sido libertados recentemente.

Ao contrário, as políticas implementadas foram no sentido de manter a população negra à margem do desenvolvimento social e econômico e, consequentemente, em posição subalternizada. Aos ex-escravizados não foi dada reparação pecuniária nem moral por todos os anos de trabalho forçado e demais violências sofridas, além de terem sido negados direitos fundamentais, como o acesso à educação e trabalho.

Em vez disso, o Estado brasileiro adotou como política pública o branqueamento da população brasileira, investindo em incentivos à imigração de brancos europeus, para os quais eram oferecidos empregos, cargos públicos e terras para que estes prosperassem, formassem famílias e colaborassem com a extinção gradual do povo negro.

A violência no processo de formação do país está presente desde antes da abolição da escravidão. A população brasileira também foi se constituindo pelas violências sexuais contra as mulheres negras e indígenas e pela violência psicológica da política de embranquecimento, que afetou - e ainda afeta - de maneira muito expressiva a subjetividade do povo negro.

Séculos de escravidão combinados com a manutenção do povo negro em situação de subalternidade incutiram em toda a população a “vontade” de embranquecer ou permanecer branco. Hoje é presente o discurso de que a identidade do povo brasileiro não é definida, pois estamos em um país de proporções continentais em que várias raças e etnias se encontram e se misturam há séculos, formando uma população majoritariamente mestiça na aparência e com referências culturais diversas.

Esse discurso do brasileiro como um povo mestiço, do qual não é possível definir a raça, serviu por muitos anos para escamotear a existência do racismo no país. A partir da redemocratização no Brasil, quando o debate acerca da existência do racismo ficou mais fervoroso devido à pressão dos movimentos sociais negros por ações concretas do Estado no

sentido da reparação dos efeitos do sistema escravocrata, a mestiçagem começou a ser usada para frear esse movimento de busca por igualdade racial.

O processo de formação da população brasileira, marcado pela miscigenação, resultou em um racismo peculiar na nossa sociedade. Por ser considerado sutil e menos violento em comparação a outros países onde a segregação racial era regulamentada, havia a hipótese de que o racismo no Brasil poderia passar despercebido por olhares desatentos.

Foi o que aconteceu no início da década de 1950, quando a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) patrocinou diversas pesquisas sobre as relações raciais no Brasil com o objetivo de conhecer, por meio da análise da situação nacional, como fatores econômicos, psicológicos, políticos e culturais, por exemplo, influenciaram na harmonia ou na desarmonia dessas relações.

Este conjunto de estudos foi chamado de Projeto UNESCO, que mirou em nosso país como um exemplo promissor de experiência de miscigenação e assimilação das populações de raças distintas, mas acertou em um lugar com muita discriminação e preconceito raciais. No final, as pesquisas realizadas no âmbito do Projeto UNESCO acabaram por contribuir amplamente para controverter a ideia de democracia racial ou paraíso racial, bem como para difundir novas leituras sobre a sociedade brasileira no contexto do pós-abolição (MAIO, 1999).

Anos depois, Munanga pergunta “onde está exatamente a dificuldade que se tem para aceitar, entender e decodificar o racismo à brasileira?” (2017, p. 37). Por qual motivo o racismo seria cordial apenas no Brasil? O intelectual chama o racismo de crime perfeito, uma vez que uma pesquisa feita pelo jornal Folha de São Paulo e pelo Instituto Datafolha, em 1995, revelou que 89% dos brasileiros entrevistados reconheciam a existência do racismo no país e apenas 10% confessaram que praticaram racismo ou que conheciam alguém que o tenha praticado (MUNANGA, 2017).

Portanto, o racismo no Brasil existe sem que existam os racistas. Para além disso, Munanga (2017) questiona a ideia coletiva de que a mestiçagem é positiva. Como a mestiçagem pode ser positiva se os entrevistados dessa mesma pesquisa se mostraram reticentes em relação à possibilidade de terem descendentes mestiços, justamente por estes sofrerem preconceito na sociedade?

A relação entre brancos e negros no continente americano iniciou-se no século XV, a partir da expansão marítima europeia e o processo de colonização que foi feito com a migração forçada de trabalhadores do continente africano, sujeição das pessoas negras - e indígenas - a sistemas repressivos de trabalho e a negação total ou parcial da humanidade desses povos (GONZALEZ; HASENBALG, 2022).

A criação do conceito biológico de raça, como comentado na seção introdutória desta dissertação, serviu para justificar a desumanização do povo negro e indígena no processo de colonização das novas terras encontradas na América do Sul. Olhar o outro - o diferente - atribuindo-lhe características de selvagens, descivilizados e inferiores foi a maneira com que os brancos europeus justificavam a violência, o apagamento cultural e a exploração feitos.

Costa Pinto (1998, p. 58), ao fazer uma crítica ao modo como eram produzidos estudos sobre os negros no Brasil, afirmou que a maior parte destes estudos "reflete o modo como o branco - social ou sociologicamente branco, não necessariamente branco do ponto de vista étnico - da posição social dirigente que sempre ocupou, encara um grupo estranho".

A afirmação de Lilia Schwarcz (2012) apresentada no início deste subcapítulo e a afirmação de Costa Pinto sobre o sociologicamente branco são um ponto importante nas relações raciais no Brasil, pois envolvem questões como a força da mestiçagem e a fluidez com que as raças podem ser vistas socialmente.

A política de branqueamento adotada a partir da abolição oficial da escravidão, a hierarquização entre as raças e o modelo hegemônico racial e cultural branco fizeram com que a construção da nacionalidade brasileira fosse feita sem qualquer pretensão de pluralidade racial e cultural. Apesar de ter sido originado pelo encontro de três raças diferentes e com culturas específicas, o que era contrário ao padrão hegemônico branco foi apagado e excluído - por genocídio e etnocídio - para que fossem constituídas por assimilação "uma verdadeira raça e uma verdadeira civilização brasileiras" (MUNANGA, 2020, p. 91).

A força da ideologia do branqueamento era tão forte e afetou tanto a subjetividade dos negros brasileiros que, mesmo os movimentos negros que atuaram entre os anos de 1945 e 1970 denunciando as práticas discriminatórias, também acabaram por sofrer os efeitos diretos da ideologia do branqueamento. As pessoas negras eram incentivadas a alisarem os cabelos, estudarem para serem cultos e se comportarem socialmente nos moldes para que se encaixassem no padrão social branco (MUNANGA, 2020). Ainda hoje, é comum que pessoas negras sigam tentando se encaixar nos padrões da brancura. Relatos como o da Entrevistada 6 são muito comuns.

> … ela [*aluna da disciplina oferecida na unidade da entrevistada*] fazia tipo um bico num país fora do Brasil, e ela sempre, é, mantinha o cabelo alisado e tal, né? Usava todas aquelas técnicas de embranquecimento. Depois da nossa disciplina, ela começou o processo de se assumir, né? E, principalmente, da transição. E a família inteira dela foi contra. E ela veio comentar comigo de como estava sendo difícil, não para ela, mas pela situação que ela gostava do que ela fazia, gostava do que ela recebia, né, e tinha dificuldade, daí, de dizer para a família toda que ela tava indo contra o que eles pensavam que seria o melhor para ela, de se manter embranquecida (Entrevistada 6).

Além de incutir um sentimento de inferioridade da população negra, o projeto de branqueamento cindiu esse grupo. Isso porque, na busca por tornarem-se brancos ou se aproximarem da branquitude, o grupo negro acabou enfraquecendo a própria identidade e cultura (GONZALEZ, 1988b).

Vale sublinhar que, a partir da década de 1930, a elite brasileira passou a concentrar esforços para a construção de uma identidade nacional única, investindo em discursos elogiosos à mestiçagem (FERES JÚNIOR et al., 2018). Na mesma década, em 1933, Gilberto Freyre publicou seu livro Casa Grande & Senzala, apontado como a produção bibliográfica responsável por difundir a ideia de que o Brasil é constituído pelas três raças que se misturaram aqui e são igualmente importantes para a formação do povo brasileiro, o que seria uma suposta característica positiva da mestiçagem.

Além disso, Freyre sugere que a escravidão no Brasil foi menos violenta quando comparada com os outros países e, por isso, houve a mestiçagem formadora do povo brasileiro que, por ser mestiço, convive em harmonia racial. A ideia central, portanto, era que o povo brasileiro se constituiu pela mistura das três raças – brancos, negros e indígenas -, tanto nas características físicas, quanto nos modos de comportar-se, de se comunicar, andar etc. Sendo assim, a mistura deu-se nas características físicas e na cultura.

Em uma época em que os mestiços eram malvistos, seja como pessoas inferiores e inviabilizadoras da construção de uma nação civilizada como para Nina Rodrigues, ou como degenerados para Oliveira Viana, que previa que os genes "arianos" se sobreporiam e a população negra se extinguiria, Gilberto Freyre foi um dos primeiros a tratar a mestiçagem de forma positiva. Contudo, Freyre afirmava que o mestiço misturava a sensualidade e a musicalidade do negro com a inteligência do branco, seguindo, portanto, um pensamento de hierarquização das características atribuídas a cada raça.

Esse imaginário nacional baseado na crença de que todas as três raças constituem o povo brasileiro e que todas convivem harmoniosamente por causa da miscigenação passou a ser referida pela expressão democracia racial.

Entretanto, entre as décadas de 1950 e 1990, muitas produções intelectuais sobre relações étnico-raciais no Brasil controvertem a ideia até então hegemônica - e que ainda hoje exerce grande influência no *modus operandi* da sociedade - de que não existe no país consideráveis tensões raciais e que vivemos em uma democracia racial. Autores como Florestan Fernandes, Oracy Nogueira, Guerreiro Ramos, Abdias do Nascimento e Lélia Gonzalez

abordaram a democracia racial como um mito, denunciando a existência da discriminação pela raça.

A ideologia do mito da democracia racial ainda hoje é proferida para "negar a desigualdade racial entre brancos e negros no Brasil como fruto do racismo, afirmando que existe entre estes dois grupos raciais uma situação de igualdade de oportunidade e de tratamento" (GOMES, 2005, p. 57). Por consequência, o que se pretende é negar a existência do racismo e afirmar que brancos e negros possuem as mesmas oportunidades de mobilidade social.

A mestiçagem, assim como era na época de Machado de Assis e Lima Barreto - final do século XIX e início do século XX -, é usada ainda para "embranquecer" as pessoas negras que tenham alcançado sucesso econômico e/ou intelectual. Entretanto, para a maior parte da população, a mestiçagem não serve para "embranquecer", tampouco para usufruir de todos os privilégios das pessoas brancas. As pessoas negras de pele clara seguem mais próximas das pessoas pretas nos índices que apontam disparidade social.

A expressão corriqueira "o dinheiro branqueia", aponta para essa falácia. Oracy Nogueira (2007) alerta que a frase deveria ser interpretada com o dinheiro no centro, já que o dinheiro tem poder para comprar tudo, até *status* para uma pessoa negra. No entanto, o *status* comprado por uma pessoa negra ou por algumas pessoas negras não faz com que a discriminação racial cesse. Afinal, ser tolerado não é o mesmo que ser plenamente aceito.

Apesar da máxima de que não é possível definir quem são as pessoas negras no Brasil, essa população segue sendo identificada cotidianamente, assim como nos resultados das pesquisas socioeconômicas. No entanto, o "teste do pescoço" é uma provocação que tem sido feita pelos movimentos negros para incentivar que as pessoas passem a olhar ao seu redor nos ambientes em que frequentam, nas vitrines, na programação da TV aberta etc, para reparar se há ou não negras e negros nesses locais e em qual posição social estão. Assim, as pessoas que fizerem o "teste do pescoço" poderão constatar que existem sim a segregação racial, a social e a urbana, que nem todos são tratados de maneira igual perante a lei e que não existe democracia racial plena (SOUZA; ANTERO, 2013).

Em um momento de sua fala, a Entrevistada 6 relata que, por ter tido formação acadêmica em uma área que envolve dilemas éticos e reflexões sobre direitos humanos, mesmo sem saber do "teste do pescoço", propôs para o seu marido e para os seus parentes o referido exercício.

> Então eu comecei a olhar, a compreender que a cor, é, não que não soubesse isso pelo fato histórico que tem nos Estados Unidos, tem a África, né, o Apartheid e etc, mas de olhar aquilo aqui no Brasil, e principalmente no Rio de Janeiro, no ônibus, de chegar, e aí meu marido 'ah, não tem racismo', aí no shopping eu dizia para ele 'olha quem tá comendo, olha quem tá atrás do balcão'
> (...)
> E ele ficar chocado, né. E não só ele, meus parentes todos (Entrevistada 6).

> Eu aprendi a ler a pessoa assim, lendo o conjunto dela, né. (...) Eu aprendi a fazer essa leitura e a faço em qualquer lugar que eu esteja, isso que é bom.(...) Todo lugar. Já identifico se tem preto, se não tem. Se as pessoas têm acesso ali ou não tem, entendeu. (...) …a gente entra em alguns restaurantes, em algum lugar, olha em volta e não tem gente preta. Até na praia (mais enfático). Eu moro perto da praia, então tem um lugar ali da praia que ficam as pessoas pretas, aí você anda já para aquele outro posto lá, você olha em volta e não tem pessoas pretas, só pessoas brancas, né, até nisso. Acho que ainda hoje acontece um apartheid, né? Esse acordo que as pessoas fazem que separa (Entrevistado 4).

O contexto da miscigenação marca de maneira distinta a socialização dos sujeitos em casa, na escola e em todo espaço público que frequentam. A hipervalorização da branquitude e a preferência pelo branco em detrimento das outras raças marcam a construção das subjetividades (SCHUCMAN, 2020). Desse modo, pessoas negras usam técnicas para se aproximarem de algumas características da aparência das pessoas brancas, como alisamento de cabelos e maquiagem.

Nos debates acerca de pessoas negras com pele mais clara, surge o termo passabilidade. Isto significa dizer que as pessoas pardas - negros e negras de pele clara - são mais aceitas pelo grupo racial branco, que de fato detém poder. A passabilidade seria um espaço para negociação com a branquitude e até de privilégio em relação às pessoas pretas. Mas, conforme exposto no início deste trabalho, os pardos/as e os pretos/as estão muito próximos socioeconomicamente e politicamente quando comparados às pessoas brancas.

Na verdade, a passabilidade é mais relacionada aos "pardos limítrofes", que são as pessoas negras que conseguem transitar em alguns espaços sem causar comoção ou surpresa. Os termos passabilidade, "pardos limítrofes" e mestiços estão diretamente relacionados ao ideal de branqueamento da população.

Vale sublinhar que há, ainda, uma aparente confusão entre os termos pardo e mestiço. É importante ressaltar que o IBGE considera pretos e pardos como categorias distintas, sendo que a última abrangeria os mestiços de maneira geral (OLIVEIRA, 2022). No entanto, é preciso destacar que nem todos os mestiços são considerados pardos dentro da classificação racial negra, esta última uma construção política e discursiva.

A raça negra como a junção das pessoas autodeclaradas pretas e das pessoas autodeclaradas pardas foi resultado de um processo de ressignificação política da raça feita

pelos movimentos negros a partir da década de 1990, com o objetivo de criar uma identidade racial positiva, assim como agregar todo o contingente afetado pela discriminação racial em torno da luta por avanços em políticas públicas voltadas especialmente para pessoas negras (GOMES, 2017).

Não obstante, é crucial nos questionarmos quanto ao seguinte aspecto: o critério fenotípico, isoladamente, é capaz de definir o público-alvo das cotas raciais para pessoas negras? A frase “no Brasil todo mundo é negro” é sabida como falsa, mas dizer que o brasileiro é um povo mestiço parecer ser verossímil. Contudo, precisamos destacar a diferença entre ser mestiço e ser negro, assim como destacar que se autodeclarar negro é diferente de ser lido socialmente como negro.

Quem é o público-alvo das cotas raciais? Acreditamos que o público-alvo são as pessoas consideradas socialmente como negras. Quando afirmamos que um indivíduo é considerado socialmente negro, estamos indicando que esse alguém é percebido e tratado como tal na sociedade. Assim, é esse sujeito que enfrenta os preconceitos raciais em sua vivência, e é a ele que devem ser concedidos certos direitos por meio de políticas de ação afirmativa. As características fundamentais dessas políticas serão abordadas no próximo capítulo deste trabalho.

3. Ações afirmativas, políticas de cotas raciais e comissões de heteroidentificação

Nas últimas décadas, houve uma importante profusão de debates acerca das relações raciais no Brasil, principalmente no que tange às ações afirmativas voltadas para a população negra. A pressão dos movimentos sociais negros sobre a pauta da promoção da igualdade racial fez com que governos e instituições públicas passassem a adotar medidas concretas para combater a discriminação racial. Estas medidas são chamadas de políticas públicas. Portanto, a política pública é um campo de estudo que tem por objetivo a produção de efeitos positivos e específicos na vida dos cidadãos como um todo, ou de determinados grupos sociais, ou mesmo de determinadas regiões.

Formular uma política pública envolve provocar o governo em exercício a realizar alguma ação, ou analisar e propor mudanças em uma ação já em andamento. Com frequência, esse processo tem caráter conflituoso, pois envolve o embate de ideias e interesses que podem impor limites nas decisões dos governos. No entanto, por outro prisma, há também espaço para a cooperação entre governos e outras instituições ou grupos sociais. Portanto, a política pública é um campo dinâmico e multidisciplinar (SOUZA, 2006).

Na perspectiva da pesquisadora e professora Celina Souza (2006, p. 26), considerando as características acima, as políticas públicas podem ser resumidas como:

> o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, 'colocar o governo em ação' e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

O processo de formulação das políticas públicas envolve as seguintes etapas: i) definição pelos governos de quais problemas irão compor sua agenda; ii) construção de apoio político e formalização em lei; iii) operacionalização; e iv) avaliação dos resultados alcançados e sugestão de alterações. A etapa de definição do problema é resultado da combinação da negociação entre os grupos interessados, do esclarecimento acerca do tema colocado e do processo decisório, essencial para que seja alcançada a solução mais adequada possível (MATOS PINTO, 2008).

A política pública é uma parte da política, o que significa dizer que, em sua primeira etapa de formulação, os graus de apoio ou rejeição para a definição de quais questões estarão na agenda de um governo dependerão de qual tipo de política pública será elaborada. Portanto, a disputa de poder para as tomadas de decisão constituem um fazer político. Harold Lasswell elaborou a definição mais conhecida sobre política pública, que envolve responder quem ganha o quê, por que ganha e qual diferença isso faz (SOUZA, 2006).

Então, a política pública instiga os governos democráticos a propor em suas plataformas eleitorais quais mudanças se comprometem a fazer no mundo real e quais resultados pretendem produzir. Nesse sentido do fazer político, Theodor Lowi (1964; 1972) elaborou uma das mais famosas tipologias de políticas públicas, definindo-as em três tipos: distributivas, regulatórias, redistributivas e constitutivas (SOUZA, 2006).

As políticas distributivas são organizadas para atender a grupos específicos da sociedade e, por isso, são facilmente replicáveis para atender a vários interesses distintos. Para serem nomeadas como políticas, as políticas distributivas devem ser consideradas em um conjunto, acumuladas. Já as políticas regulatórias envolvem uma escolha direta de uma regra geral para a aplicação das decisões individuais. Então, é um tipo de política que gera conflitos, pois estabelece diretamente qual o grupo será favorecido e qual será desfavorecido, o que gera coalizão desses grupos para enfrentar o outro grupo que defende interesses diferentes. As políticas redistributivas impactam categorias mais amplas de indivíduos, que aparecem divididos em classes sociais, de modo geral são as políticas sociais universais, relacionadas aos sistemas tributário e previdenciário. Por fim, as políticas constitutivas se dão dentro e fora do sistema político. Elas geram diferentes grupos de apoio e de veto (SOUZA, 2006; MANCUSO, 2011).

No caso desta pesquisa, discutiremos especificamente a ação afirmativa de cotas raciais, que é uma modalidade de política pública distributiva. Vale frisar que as ações afirmativas não estão circunscritas às cotas raciais, uma vez que podem ser operacionalizadas de outras formas, como a partir de bolsas de estudos e programas de auxílio estudantil, empréstimos com juros baixos, além de programa de pontos em concursos públicos. Além disso, trataremos adiante sobre a diferença entre cotas raciais e sociorraciais.

As cotas raciais são classificadas como política pública distributiva, pois “tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo” (FERES JÚNIOR et al., 2018, p. 13). Dentre os recursos distribuídos estão “participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais,

redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico" (FERES JÚNIOR et al., 2018, p. 13).

As ações afirmativas, então, atuam com o objetivo de evitar a discriminação atual, reparar a história de discriminação já sofrida e auxiliar na promoção dos grupos discriminados, redistribuindo de forma mais igualitária as oportunidades existentes nos mais diversos espaços da vida social. Os grupos sociais desfavorecidos, também chamados de minorias sociais, além das pessoas negras, incluem os indígenas, as mulheres, as pessoas com deficiência, idosos, moradores de comunidades tradicionais e pessoas LGBTQIAPN+ (público formado por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer/questionando, intersexo, assexuais/arromânticas/agênero, pan/poli, não-binárias e mais).

Intelectuais como Lélia Gonzalez, Conceição Evaristo, Silvio Almeida, Sueli Carneiro e Adilson José Moreira argumentam que uma sociedade racista não pode ser verdadeiramente democrática, uma vez que o racismo cria barreiras e desigualdades no acesso a oportunidades e direitos que deveriam ser garantidos a todos os cidadãos. Adilson Moreira (2020, p. 35), em sua obra Tratado de Direito Antidiscriminatório, afirma que:

> O avanço da democracia requer então a construção de um sistema protetivo que possa garantir os meios para que a criação de uma sociedade democrática seja realizada, o que só pode acontecer quando mecanismos que promovem hierarquias sociais são devidamente identificados e eliminados.

As cotas raciais, então, se apresentam como uma eficiente possibilidade de oportunizar ao povo negro galgar posições de poder e de agência, que ainda são ocupados majoritariamente por pessoas brancas e tem como bem coletivo a ser alcançado a democracia plena. E, mesmo com muitos desafios, as cotas raciais são a política pública de enfrentamento ao racismo adotada pelo Estado brasileiro mais bem-sucedida atualmente, pelos visíveis resultados alcançados, conforme tentaremos demonstrar mais adiante, nas próximas seções desta parte da dissertação.

No decorrer deste capítulo, abordaremos a história das ações afirmativas no mundo no item 3.1, a história das ações afirmativas no Brasil no item 3.2 e, no item 3.3, trataremos das cotas raciais e das comissões de heteroidentificação, dos seus respectivos amparos legais e das polêmicas e fragilidades que envolvem suas institucionalizações.

3.1 A história das ações afirmativas no mundo

As ações afirmativas são uma das consequências do debate internacional sobre os direitos humanos. No contexto pós Segunda Guerra Mundial e Holocausto, foi criada, em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU), uma instituição internacional cujo objetivo é promover a paz e a cooperação internacional, bem como tornar compreensíveis esses eventos como uma maneira de superá-los.

Então, a Assembleia Geral das Nações Unidas elaborou e proclamou, em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Este documento é considerado histórico e um marco na promoção e proteção dos direitos humanos. A DUDH serviu como base para o desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, pois marcou a universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. Diversos tratados internacionais e legislações pelo mundo a tem como referência.

Experiências de ações afirmativas aconteceram em países da Europa Ocidental, Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, Cuba, Argentina, dentre outros (MOEHLECKE, 2002), mas as experiências da Índia, da África do Sul e dos Estados Unidos merecem especial atenção, pois influenciaram a maneira com a qual desenvolvemos essas políticas públicas no Brasil. Esses três últimos países têm em comum as marcas de terem sido colônias de metrópoles europeias (FERES JÚNIOR et al., 2018).

Assim como no Brasil, na África do Sul as ações afirmativas são dirigidas para a maior parte da população, pois a porcentagem dos indivíduos não brancos neste país passa de 90%. No Brasil, as pessoas negras constituem 55,9% da população, somadas as categorias pretos e pardos (IBGE, 2023). Já nos Estados Unidos, as ações afirmativas são direcionadas a uma minoria da população, pois o povo afro-americano constitui aproximadamente 13% da população (JORNAL NACIONAL, 2020).

A Índia foi o primeiro país a consolidar as ações afirmativas em sua Constituição, em 1950, depois do processo de independência do país ocorrido em 1947 (VAZ, 2022). As ações afirmativas, no contexto deste país, foram utilizadas para minimizar as desigualdades étnico-raciais decorrentes do sistema de castas.

No entanto, a expressão ação afirmativa foi utilizada pela primeira vez nos Estados Unidos da América (EUA), em 1935, na Lei Nacional das Relações Trabalhistas, que "estabelecia que o empregador flagrado discriminando membros ou organizadores de sindicatos deveria cessar a discriminação e adotar ação afirmativa para colocar as vítimas na posição em

que estariam, caso não tivessem sido submetidas à prática discriminatória" (VAZ, 2022, p. 18). Mas, foi em meados da década de 1960 que os movimentos de direitos civis nos Estados Unidos passaram a denunciar que somente proibir a segregação racial, instituída pelo presidente republicano Dwight D. Eisenhower no período de 1953 a 1961 (FERES JÚNIOR et al., 2018), não era suficiente. Então, passaram a exigir do Estado medidas concretas no sentido de melhorar as condições de vida do povo negro, portanto, uma postura de natureza mais proativa (MOEHLECKE, 2002; MACHADO, 2020).

Há notáveis diferenças no tratamento da questão racial nos EUA e no Brasil. No contexto estadunidense, havia legislação para definir as possibilidades e os limites dos diferentes grupos raciais. No Brasil, apesar de não terem sido elaboradas leis específicas para limitar os espaços e as possibilidades de ascensão social do povo negro, praticou-se a discriminação racial por meio do absoluto silêncio em relação à reparação pecuniária e à inclusão social dos ex-escravizados e seus descendentes, depois de findada a escravidão (MACHADO, 2020).

Ademais, como examinado no capítulo 2 desta dissertação, as violências sexuais a que as mulheres negras foram submetidas por séculos e a política de Estado de embranquecimento da população, com o incentivo à imigração de brancos europeus em massa, fez com que a população brasileira se transformasse em uma população imensamente miscigenada. Somada a isso, a campanha de construção da identidade brasileira que ganhou impulso na década de 1930, principalmente pela repercussão do livro Casa Grande & Senzala, que apresentou a ideia de que o Brasil é constituído por três raças e todas são importantes para a constituição da nossa identidade. Carlos Hasenbalg (GONZALEZ; HASENBALG, 2022, p. 105) afirma que "Freyre criou a mais formidável arma ideológica contra o negro", pois o ideal de igualdade de oportunidades difundido aqui é alicerçado fundamentalmente na questão racial. Esses fatos fazem com que a experiência racial brasileira seja muito diferente da dos EUA, onde "negros e outras minorias raciais são as exceções reconhecidas à ideologia de igualdade de oportunidades" (GONZALEZ; HASENBALG, 2022, p. 106).

Hasenbalg, ao falar sobre publicidade e o estereótipo imposto às pessoas negras, que as confinam em lugares determinados como trabalho desqualificado, objeto de divertimento e objeto de consumo, compara a situação brasileira com a dos EUA. Neste último, a população negra, minoria numérica, por ter formado consciência de grupo racial, definiu sua própria identidade e a impôs ao resto da sociedade (GONZALEZ; HASENBALG, 2022). Então, mais uma vez, podemos confirmar a nocividade da exposição ininterrupta ao ideal do branqueamento no Brasil.

Ressalta-se que, em junho de 2023, houve a recente decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos que determinou o fim das ações afirmativas nas universidades de Havard e da Carolina do Norte, com base no pressuposto da “neutralidade racial”, que diz que usar raça como critério, mesmo que para contemplar grupos minoritários viola a constituição (INGIZZA, 2023).

Diferentemente do Brasil, que tem as ações afirmativas de cotas raciais e sociorraciais determinadas em leis, nos Estados Unidos as ações afirmativas se davam por critérios adotados pelas próprias universidades em seus processos seletivos. É importante destacar que, em 2017, na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, O Supremo Tribunal Federal declarou, de forma unânime, a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, além de declarar legítima a utilização da heteroidentificação para evitar fraudes na política de cotas raciais. Dessa forma, o impacto que a decisão da Suprema Corte norte americana pode ter no Brasil é ser utilizada como argumento no debate público.

A África do Sul é outro exemplo de perversidade no que tange aos sistemas de discriminação racial. O *apartheid* foi um regime de segregação, que separava espaços e posições de maior poder social para pessoas brancas, em detrimento da maioria da população, cerca de 90% (BNDES, 2023), que é negra. Era uma prática sistêmica para prejudicar pessoas negras. Somente a partir de 1990 o *apartheid* começou a perder força paulatinamente, devido às resistências internas e à pressão internacional. Em 1991, Nelson Mandela, líder político sul-africano e ativista contra o regime do *apartheid*, levantou a questão da ação afirmativa no país, para que fossem corrigidos os desequilíbrios gerados pelos sistemas institucionalizados de segregação e subalternização da população negra (FERES JÚNIOR et al., 2018).

Ainda que persista, para uma grande parte da sociedade, a ideia de que no Brasil a discriminação racial não assumiu feições extremas como Estados Unidos e África do Sul, as mudanças estruturais na sociedade que sobrevieram no início do século XX impactaram negativamente o modo como as relações raciais se moldaram no Brasil. A urbanização e a industrialização crescentes, principalmente nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, aliadas ao incentivo da imigração de europeus visando ao embranquecimento da população, colocaram o povo negro em constante disputa pelo pertencimento na sociedade, e sempre em posição de desvantagem.

A emancipação dos ex-escravizados não constituiu uma revolução social como se poderia esperar, com conquista de cidadania. Pelo contrário, o Estado e a sociedade civil hegemônica passaram a dificultar o acesso da população negra ao trabalho e à educação necessários para que pudessem ser dignamente integrados na sociedade industrializada, com

suficientes ferramentas sociais, profissionais e políticas. O povo negro foi integrado na sociedade por meio do trabalho, e não pela cidadania.

A possibilidade de acesso ao conhecimento formal, o que significa dizer o acesso aos altos níveis de escolaridade, se manteve restrita à população branca, o que contribuiu para o acúmulo de privilégios dentro desse grupo racial. Atualmente, recorrer ao mérito para explicar a realidade da população branca que ocupa os espaços de poder na sociedade, é ignorar que ao povo negro foram historicamente negados direitos fundamentais, como o acesso à educação, e alimentar também o estereótipo de que capacidades intelectuais estão relacionadas ao pertencimento racial do indivíduo (VAZ, 2022).

Em outras palavras, essa maneira de operar, por meio da exclusão, aliou-se ao discurso ainda contemporâneo da meritocracia. A exaltação do poder do mérito desconsidera a desigualdade de como o próprio mérito é construído. A premissa de que existe uma competição justa por conquistas na vida social e econômica de um sujeito é falaciosa, a não ser que estejamos analisando uma disputa entre pessoas da mesma classe social e raça. A disparidade de ferramentas na luta por uma vida confortável ou digna faz com que o mérito tenha cor (VAZ, 2022).

3.2 A história das ações afirmativas no Brasil

No Brasil, a mobilização e organização dos movimentos sociais negros a partir do século XX foram decisivas para o reconhecimento, ainda que tardio e escorregadio, da existência do racismo no país, para a institucionalização do debate racial e para a implementação de políticas públicas com foco na população negra. A partir da década de 1930, esses movimentos passaram a elaborar e fornecer publicações com dados, entrevistas, histórias de vida e circulação de informações sobre a experiência cotidiana do preconceito racial, e por meio da imprensa negra paulistana. Esse fluxo de pesquisa e divulgação foi um esforço colaborativo, com produção de conhecimento e busca por soluções de forma coletiva.

A legislação brasileira, há anos, trata da questão racial. Em 1951, foi publicada a Lei Afonso Arinos, Lei nº 1.390/1951, que incluiu nas contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou cor.

O regime militar que se instaurou a partir do Golpe Militar de 1964, para estabelecer um novo modelo econômico - que seria chamado de “milagre econômico” brasileiro -, determinou que seria preciso fazer uma pacificação da sociedade civil. Contudo, a pacificação, assim como significa hoje, principalmente em áreas periféricas, significou a repressão política dos setores

populares, com seu consequente silenciamento, não raro de formas eminentemente cruéis e violentas (GONZALEZ, 2022).

Em 1968 foi registrado o início da argumentação sobre ações afirmativas no Brasil. Pois, nesse ano, os técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho manifestaram-se a favor da criação de uma lei, que não chegou a ser elaborada, que obrigasse empresas privadas a manterem um percentual mínimo, que poderia variar entre 10% a 20%, dependendo do ramo em que fosse aplicado e da demanda, de empregadas e empregados negras e negros (SANTOS, 1999; MOEHLECKE, 2002; MACHADO, 2020).

Em 1978, em São Paulo, foi fundado o Movimento Negro Unificado (MNU), considerado um marco dos movimentos negros brasileiros, que retomava o fôlego depois dos anos de repressão do regime da ditadura militar, entre os anos de 1964 até 1985, que havia desmantelado os movimentos sociais.

Seguindo na linha cronológica, em 1983, Abdias Nascimento, intelectual, artista e ativista negro, quando ocupava o cargo de deputado federal pelo Partido Democrático Trabalhista do Rio de Janeiro, foi o primeiro a propor um Projeto de Lei, sob a forma de uma ação compensatória, objetivando a isonomia social do povo negro (BRASIL, 1983). O projeto de lei nº 1.332/1983 não foi aprovado ao longo do seu processo de tramitação legislativa, mas posteriormente, a partir da promulgação da Constituição de 1988, o tema voltou a ser abordado.

O momento de chamar o poder público à reflexão, com vistas à criação de ações concretas para responder aos problemas raciais existentes no país, resultou, em 1986, no tombamento da área localizada no cume da Serra da Barriga, no estado de Alagoas, local símbolo do Quilombo dos Palmares, que representa a história de resistência ao modelo colonial estabelecido em território brasileiro entre os séculos XVII e XIX. Embora não seja uma ação afirmativa, é um processo importante para reafirmar e dar voz ao grupo social negro, além de proteger bens culturais contra possíveis descaracterizações ou degradação (IPHAN, 2017).

A mesma importância teve a integração do Cais do Valongo na lista do patrimônio cultural mundial da UNESCO, em 2017. Localizado na cidade do Rio de Janeiro, o Cais do Valongo foi o principal porto de entrada de africanos escravizados na América. Então, o reconhecimento do valor universal deste lugar como memória da violência contra a Humanidade que foi a escravidão fortalece a consciência de responsabilidade, principalmente do Estado brasileiro. Ademais, a proteção desse sítio traz um aspecto material do reconhecimento da contribuição dos povos africanos e seus descendentes na construção e desenvolvimento do país.

Não por acaso, o curso de formação para membros da comissão de heteroidentificação, em sua edição de 2020, teve uma aula com o tema “Diáspora Africana e História - O Cais do Valongo como elemento da memória da presença do povo preto no Brasil” (CÂMARA DE POLÍTICAS RACIAIS/UFRJ, 2021), na qual o professor Fábio Gonçalves, na época mestrando no PPRER/Cefet-RJ, falou sobre a Pequena África como elemento de memória da presença do povo negro no Brasil. Denominada dessa forma por Heitor dos Prazeres, a Pequena África é a região no entorno do Valongo, que abrange a zona portuária do Rio de Janeiro, os bairros Gamboa, Santo Cristo e Saúde. Neste último fica a Pedra do Sal, local de grande importância cultural e religiosa para a população negra e para o povo carioca.

Retornando à linha temporal das ações afirmativas, a partir da redemocratização do Brasil, que resultou na promulgação da Constituição Federal de 1988, houve a eclosão dos diversos movimentos sociais defendendo suas pautas pela democratização e outras tantas como a reivindicação de direitos trabalhistas, de igualdade de gênero, de direitos políticos, de eleições diretas, de demarcação de terras dos povos e comunidades tradicionais, pelo respeito à cultura, pelo combate à homofobia e à violência contra mulheres.

Nesse período, os movimentos sociais negros empenharam-se em denunciar a profunda desigualdade racial e a existência do racismo no país, apontando a necessidade de o governo formular políticas públicas específicas para a população negra, para que fossem alcançadas a justiça racial e a diminuição da desigualdade social. Houve aprofundamento dos debates acerca do:

> (...) racismo, discriminação racial, desigualdade racial, crítica à democracia racial, gênero, juventude, ações afirmativas, igualdade racial, africanidades, saúde da população negra, educação das relações étnico-raciais, intolerância religiosa contra religiões afro-brasileiras, violência, questões quilombolas e antirracismo para o cerne das discussões teóricas e epistemológicas das Ciências Humanas, Sociais, Jurídicas e da Saúde, indagando, inclusive, as produções das teorias raciais do século XIX disseminadas na teoria e no imaginário social e pedagógico (GOMES, 2017, p. 17)

Sendo assim, a Constituição Federal de 1988 é considerada um marco das conquistas dos movimentos sociais. Além de criminalizar o racismo (inciso XLII do artigo 5º), reconhecer as comunidades remanescentes de quilombos (artigo 68), também oferece base para que o Estado implemente medidas afirmativas de inclusão de grupos socialmente minorizados.

Destacamos que o inciso XLII do artigo 5º da CF/88 foi regulamentado pela lei nº 7.716/89, chamada Lei Caó, de iniciativa do deputado federal Carlos Alberto Caó. E, neste ano de 2023, a lei nº 14.535/23, de autoria da deputada federal Tia Eron e do deputado federal Bebeto, alterou a Lei Caó e o Código Penal para tipificar como crime de racismo a injúria racial.

Prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prevê pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.

Especialmente em seus artigos 1º, 3º e 5º, a CF/88 oferece sustentação para a implementação de cotas raciais (ALMEIDA, 2019). Em seu artigo 1º, a Constituição de 1988 (CF/88) traz como fundamentos da República Federativa do Brasil a cidadania (inciso II), a dignidade da pessoa humana (inciso III) e o pluralismo político (v). No artigo 3º da CF/88 estão os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil que, no contexto das ações afirmativas, devem ser destacados em sua totalidade:

> i) construir uma sociedade livre, justa e solidária; ii) garantir o desenvolvimento nacional; iii) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e iv) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raca, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988, s/p)

O artigo 5º da CF/88 dispõe sobre o princípio da igualdade - todos são iguais perante a lei -, bem como garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. O rol dos direitos e garantias fundamentais desse artigo é exemplificativo, uma vez que não excluem outros advindos do regime e dos princípios adotados pela Constituição (LENZA, 2009).

Portanto, no artigo 5º está prevista expressamente a igualdade formal, mas a igualdade material se apresenta nos diversos mecanismos presentes na CF/88 para que sejam tratados de forma diferente alguns grupos sociais desfavorecidos, de modo que suas diferenças não sejam socialmente tomadas como empecilhos para que esses indivíduos tenham acesso à direitos básicos. A igualdade material provém de uma lição secular de Aristóteles, que diz que devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades (ARISTÓTELES, 2019).

Existem ações afirmativas de reserva de vagas já implementadas para outros grupos sociais vulnerabilizados, que não as pessoas negras. Por exemplo, ao tratar dos direitos sociais, o artigo 7º da CF/88 estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". Posteriormente, em 1997, a Lei nº 9.504 passou a reservar 30% de candidaturas de partido político ou coligação para mulheres (MACHADO, 2020; VAZ, 2022).

No inciso VIII do seu artigo 37, a CF/88 determina que haja reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. Dessa forma, a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias

e das fundações públicas federais, no parágrafo 2º do seu artigo 5º, estabeleceu a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990).

É interessante observar que as ações afirmativas de reservas de vagas para outros grupos sociais vulnerabilizados - que não as pessoas negras - não se destacam e, portanto, não encontram tanto eco e, principalmente, críticas na opinião pública. O que se vê na mídia e nos debates públicos são questionamentos e desconfianças direcionados somente para as cotas raciais ou até mesmo para as cotas sociorraciais que, como descrito anteriormente, reserva um percentual para pessoas negras dentro do percentual reservado nas cotas sociais. Notadamente, isso ocorre em função da lógica do racismo, que sempre persistiu – e ainda persiste – no imaginário coletivo e nas relações sociais.

A Marcha Zumbi contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida, realizada em 20 de novembro de 1995, em Brasília, reuniu manifestantes por ocasião do tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares e foi outro evento que reaproximou o Estado do debate acerca das consequências do racismo, bem como sobre a urgência do estabelecimento de políticas de ações afirmativas. Isso porque, na ocasião da marcha, os participantes apresentaram, por escrito, reivindicações e propostas de políticas ao governo federal para o combate ao racismo.

Tratava-se do Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial, com reivindicações de ações afirmativas para o acesso da população negra à educação - especificamente cursos profissionalizantes, universidades e às áreas de tecnologia de ponta -, combinadas com políticas universalistas e de valorização da intelectualidade e da subjetividades negras, a partir do entendimento de que as últimas seriam necessárias para que a primeira tivesse êxito (SANTOS, 2011).

Ao receber o documento, o então presidente Fernando Henrique Cardoso instituiu, por decreto, o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) para desenvolver políticas de valorização e ações afirmativas. E, em 1996, o presidente convocou um encontro nacional sobre desigualdade racial. Foi a primeira vez que um chefe de Estado brasileiro, ainda que de maneira escorregadia, reconheceu publicamente a existência de discriminação racial no Brasil (MOEHLECKE, 2002).

Essa mobilização foi resultado da pressão de anos de militância dos movimentos sociais negros, como a campanha do censo de 1990, com o slogan “100% negro” (não deixe sua cor passar em branco). Os objetivos dessa campanha eram: incentivar a criação de uma identidade negra em vez de autodefinições difusas; contribuir para que os indicadores das condições socioeconômicas mostrassem que as pessoas brancas eram as que recebiam maiores partes de

recursos e recompensas sociais; promover solidariedade racial e veicular uma imagem positiva da população negra e promover outros objetivos para a reparação aos descendentes de africanos (DÁVILA, 2006; SANT'ANNA, 2009).

De toda maneira, a despeito dos caminhos e avanços narrados nos parágrafos anteriores, foi principalmente a partir de 2001 que houve o aprofundamento nas discussões acerca das ações afirmativas para o povo negro. Nesse ano, a ONU convocou a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, conhecida como Convenção de Durban, na África do Sul, na qual o Brasil participou com a maior delegação do mundo. Eram dois os pontos mais urgentes para o nosso país: a implementação de cotas e ações afirmativas para pessoas negras e a condenação do colonialismo e escravização que geraram desigualdades para os povos negros e indígenas (BENTO, 2022).

Mesmo que as discussões sobre relações raciais estivessem sendo feitas de forma mais franca e com mais consistência no Brasil, a Convenção de Durban é considerada o marco da inclusão das discussões sobre ações afirmativas na agenda política brasileira, como uma possibilidade de enfrentamento real do racismo e uma ferramenta para a diminuição das desigualdades raciais no país (VAZ, 2022; MACHADO, 2020; SANTOS, 2007; MOEHLECKE, 2002). A notável participação da comissão brasileira nesse evento e a constante pressão dos movimentos negros sobre essa pauta possibilitaram esse passo importantíssimo.

> Mais do que isso, os principais jornais escritos brasileiros não só divulgavam informações sobre a conferência de Durban, como também passaram a debater a questão racial no Brasil. Dados sobre as desigualdades raciais brasileiras, entre outros tipos de informação e conhecimentos, foram divulgados sobremaneira pelos periódicos nacionais entre os meses de julho e setembro de 2001, principalmente. Assim, estabeleceu-se nesse período uma discussão intensa sobre a questão racial brasileira, que contribuiu para que essa entrasse definitivamente na agenda nacional do país ou, no mínimo, que se trouxesse à tona, de vez, o debate sobre a situação dos negros no Brasil (SANTOS, 2007, p. 19).

Apesar dos avanços advindos da assinatura, pelo Brasil, do documento oficial da Conferência de Durban, duas décadas depois nos defrontamos com a necessidade de lutar para proteger a democracia. No cenário político desenhado a partir de 2016, ano em que houve o golpe institucional para a retirada da então presidenta eleita Dilma Rousseff, os investimentos em manutenção e, principalmente, aprimoramento da política pública de cotas se tornaram mais remotos. Pelo contrário, o governo em exercício entre 2019 e 2022 não reconhecia a existência do racismo no país e manifestava-se abertamente contra as políticas de cotas.

Desde 2018, o Brasil passou de forma mais intensa por uma onda de movimentos políticos ultraconservadores em seu cenário político, em um processo histórico desenhado desde o ano de 2013, na ocasião de uma série de protestos em mais de quinhentas cidades do país contra o aumento das passagens dos transportes públicos.

A pauta desses protestos foi amplificada, e passou a abranger e ter como mote a pauta genérica “contra a corrupção". Nesse ponto, a extrema direita conseguiu captar grande número de pessoas que estavam de alguma forma insatisfeitas com o governo da época e conseguiu mobilizar essa massa, principalmente por meio das mídias digitais e redes sociais, para eleger o ex-presidente Jair Bolsonaro.

O governo iniciado em 2019 e encerrado em 2022 foi eleito apesar de usar incansavelmente o discurso de ódio em sua campanha. O ex-presidente sempre se colocou a favor da família, de Deus, da igreja e contra a diversidade, ameaçando as pautas consideradas progressistas, assim como fazendo cortes imorais em setores estratégicos do governo, como educação e saúde. O ódio era direcionado principalmente para pessoas negras, mulheres, quilombolas, indígenas e LGBTQIA+.

O dia 14 de março de 2018 pode ser considerado um marco para a percepção da força que o discurso da extrema-direita acabou por ganhar, infelizmente. Nesse dia, a socióloga e vereadora eleita pelo PSOL Marielle Franco foi assassinada a tiros depois de ter saído de uma reunião com um grupo de mulheres, em sua maioria negras, na Lapa, na cidade do Rio de Janeiro. Marielle era defensora do feminismo, dos direitos humanos e das populações negra e periférica. Logo após seu assassinato, Marielle foi vítima de mensagens caluniosas proferidas por representates da extrema direita, que seguiram desrespeitando o que Marielle representa.

O ideário bolsonarista seguiu atacando reiteradamente as minorias sociais citadas e, durante a pandemia da COVID-19, a partir de 2020, percebemos o desprezo com que o ex-presidente tratou a vida da população em geral, mas principalmente dos idosos e das pessoas com deficiência. Mesmo com o ex-presidente fora do poder, as ideias que ele representa permanecem na sociedade brasileira e, infelizmente, são consideravelmente representadas no Congresso Nacional.

Mesmo durante esse período de instabilidade e também de ataques diretos do governo federal, influentes grupos políticos aliados aos movimentos sociais negros como a Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), o Consórcio de Pesquisadoras e Pesquisadores liderado pelo Afro-Cebrap e GEMAA/IESP-UERJ, a Coalizão Negra por Direitos e outras (LEPES, 2022), seguiram produzindo análises sobre os avanços da implementação das políticas

de cotas raciais, apontando para a necessidade de aprimoramento dessa política pública e de seus mecanismos.

Nas últimas eleições, realizadas em outubro de 2022, o Partido Liberal (PL), ao qual o ex-presidente era filiado, elegeu oito senadores, que se somarão aos seis senadores que já estavam eleitos e, portanto, passará a ter a maior bancada no Senado Federal na legislatura que iniciou em 2023 (G1, 2022).

Por isso, as cotas raciais continuarão sofrendo constantes ameaças. Então, consideramos fundamental que o número de pesquisas acerca dos resultados e das possibilidades de melhorias para esta política seja cada vez maior e com mais qualidade, tendo em vista o necessário e potente acúmulo de experiências e a ampliação do debate.

3.3 Política de cotas raciais e comissões de heteroidentificação na legislação brasileira

As reservas de vagas para pessoas negras em concursos públicos federais (cotas raciais) e no acesso aos ensinos médio técnico e superior federais (cotas sociorraciais) são políticas públicas de promoção da igualdade racial consideradas hoje as mais eficazes. Embora existam muitos obstáculos burocráticos para sua plena implementação, as cotas têm apresentado bons resultados.

Em grande medida, as cotas raciais são um sistema que se mostrou capaz de mexer na estrutura sólida da discriminação baseada na hierarquização das raças, aproximando-se da "igualdade de resultados (pontos de chegada)" (VAZ, 2022, p. 58), em uma sociedade que fantasia a meritocracia.

O objetivo das cotas raciais é a inclusão de pessoas negras em espaços de poder historicamente dominados pela branquitude. E esse objetivo se desdobra em outros como: desconstruir o estereótipo do lugar das pessoas negras impingido pelo racismo; enriquecer a convivência nesses espaços com a diversidade; promover a mobilidade social e encerrar o ciclo de estratificação gerado pelo racismo; representatividade, para que outras pessoas negras possam reconhecer os espaços de poder como acessíveis a elas também e serem incentivadas a ocupar esses lugares; desenvolver economicamente o país, tendo em vista que a população brasileira é composta aproximadamente 56% de pessoas autodeclaradas pretas e pardas, de acordo com o Censo 2022 (IBGE, 2023).

Para além da inserção da população negra em lugares historicamente ocupados em sua maioria ou quase exclusivamente por pessoas brancas, as cotas raciais tratam de garantir a reparação histórica ao povo negro, bem como garantir a liberdade de cada indivíduo negro ser o que desejar, ocupando estrategicamente determinados espaços (VAZ, 2022). É salutar para o debate dizer que as cotas raciais não isentam o/a candidato/a de fazer as provas dos concursos públicos e atingirem a nota exigida. "Não basta ser membro de um grupo discriminado; é necessário que, além disso, o indivíduo possua determinadas qualificações" (MOEHLECKE, 2002, p. 201).

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, depois de analisar o ingresso de pessoas negras no serviço público, declarou que houve uma variação de 22 a 29% entre os anos de 2004 e 2013, que é uma taxa considerada baixa, quando comparamos com o total de pessoas negras que compunham a população brasileira nesta época (Grupo de Trabalho Interministerial, 2016, p. 20). De acordo com o IBGE/PNAD, 53% da população brasileira e 45% da população da região sudeste eram compostas por pessoas negras nesse período (IBGE, 2015).

A sub-representação da população negra nos postos de trabalho do serviço público federal foi um dos argumentos para a criação do projeto de lei nº 6.738/2013 (BRASIL, 2013), elaborado pelo poder executivo (especificamente pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, SEPPIR), além de outros parâmetros retirados de legislações estaduais já vigentes. Esse projeto de lei nº 6.738/2013 transformou-se na Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014).

Em âmbito federal, temos atualmente duas leis que asseguram o número mínimo de vagas para pessoas negras, a Lei nº 12.711/2012 e a Lei 12.990/2014. A primeira estabelece regras para o acesso às universidades federais e às instituições federais de ensino técnico de nível médio, especificamente no que se refere às políticas de ação afirmativa de reserva de vagas destinadas a grupos historicamente discriminados, como pessoas negras (pretas ou pardas), indígenas, pessoas com deficiência e estudantes provenientes de escolas públicas.

A Lei nº 12.711/2012 prevê que, em cada processo seletivo, 50% das vagas por curso e turno são reservadas para estudantes que concluíram todo o ensino fundamental ou médio em escolas públicas, dependendo do nível de ensino que se deseja ingressar. Desse total, metade (ou seja, 25% das vagas totais) é destinada a estudantes com renda familiar de até 1,5 salário-mínimo.

Ademais, o número de vagas reservadas para estudantes negros, indígenas e pessoas com deficiência é calculado proporcionalmente ao número desses grupos na unidade federativa

onde a instituição está localizada, considerando os dados do último recenseamento demográfico realizado pelo IBGE.

No entanto, os bons resultados da implementação dessas ações afirmativas de reservas de vagas aparecem mais expressivamente no caso específico das cotas sociorraciais previstas na Lei 12.711/2012. Embora a parte racial dessa ação afirmativa tenha caráter residual, tendo em vista ser uma subcota da cota social, o aumento do número de estudantes negros/as que ingressam na universidade foi expressivo. Segundo a pesquisa da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES, "a quantidade de estudantes pretos/as nas universidades federais brasileiras era 12% em 2018, a de pardos/as 39,20%, a de brancos/as 43,30%, a de amarelos 2,10% e a de indígenas 0,90% (HERINGER, 2022, p. 429; ANDIFES, 2019).

Além disso, em pesquisa feita no ano de 2021, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) analisando os dados quantitativos sobre a implementação da Lei 12.990/2014 nos cargos de órgãos vinculados ao Ministério da Educação (MEC), como é o caso da UFRJ, concluiu que "apenas 4 cargos teriam o potencial de reservar 20% para pessoas negras, o que representa 16% entre os 25 cargos com mais servidores e 1,6% do total dos cargos" (ENAP, 2021, p. 38), conforme a figura 1.

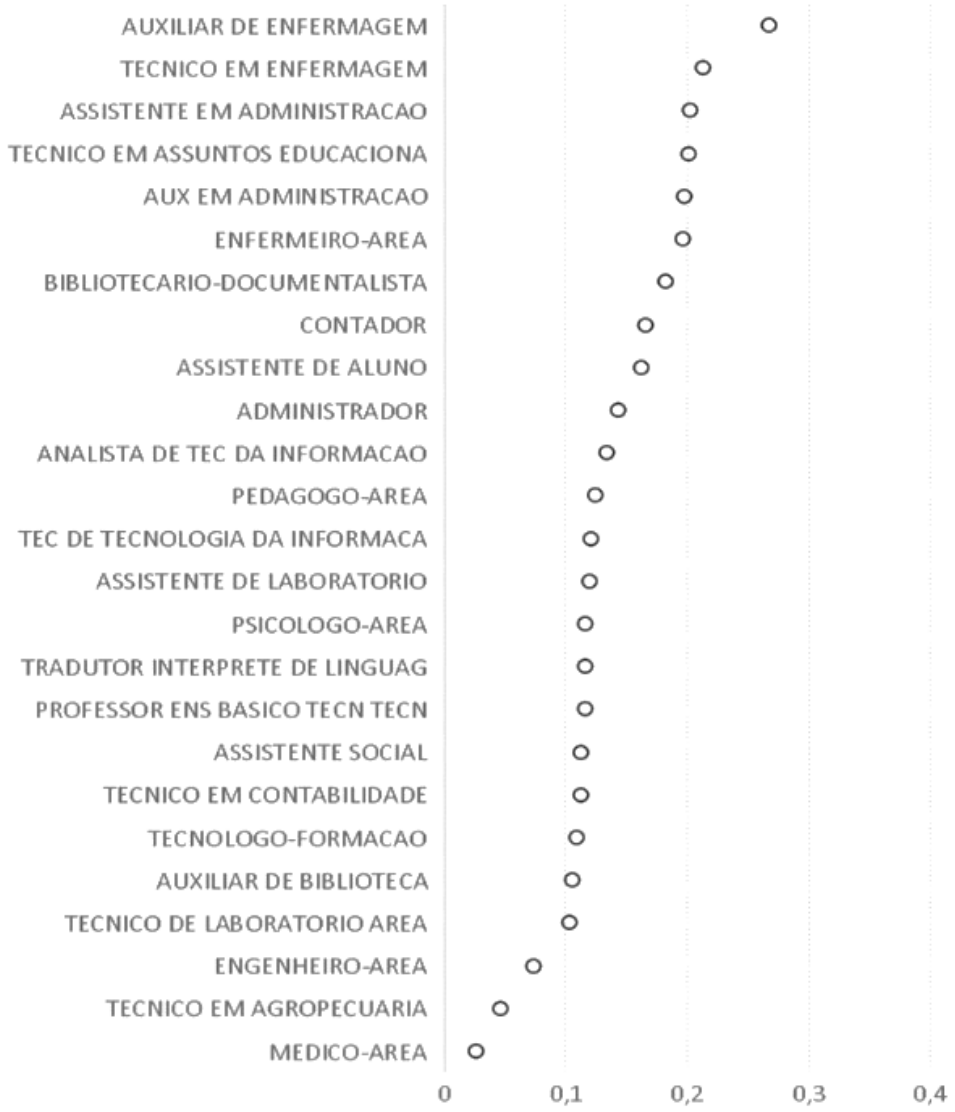
O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) emitiu, em 2021, a Nota Técnica nº 49, na qual é traçado o perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal entre os anos de 1999 e 2020, utilizando os dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape), responsável pela gestão de informações de pessoal no executivo federal. Interessante observar que, conforme a Nota Técnica nº 49, "entre os negros ocupados no setor público, 55,3% estão no nível municipal; 30,1%, no nível estadual; e 14,6%, no nível federal" (IPEA, 2021, p. 7).

> Os negros estão proporcionalmente mais presentes no nível municipal, em que são mais frequentes atividades de implementação das políticas públicas e onde estão as menores remunerações médias do setor público. Enquanto 59,8% dos vínculos civis ativos no nível municipal recebem até R$ 2,5 mil, esta é a realidade de apenas 14,4% dos ocupados no nível federal. (IPEA, 2021, p. 8)

De acordo a pesquisa, houve ampliação no número de ingresso de pessoas negras no serviço público a partir de 2014. Até 2013, o maior percentual de ingresso era 32,3%, referente ao ano de 2012, e, a partir de 2014, o menor percentual anual de ingressantes negros foi de 37,5%, em 2015. Além disso, a pesquisa aponta que as pessoas negras têm participação em

posições que exigem menor escolaridade. “Em 2020, os cargos de nível superior apresentam 65,1% de pessoas brancas e apenas 27,3% de negros e negras” (IPEA, 2021, p. 11).

Figura 1: Aprovados cotistas por cargo (órgãos vinculados ao MEC) - dados do SIAPE



Fonte: Adaptado de ENAP (2021, p. 38)

Em relação ao nível intermediário, a pesquisa aponta que há menos desigualdade. “Além de responder por menos de 40% dos vínculos civis ativos, os cargos de nível intermediário estão em tendência de redução no Executivo federal e apresentam as menores remunerações” (IPEA, 2021, p. 11). Ainda, analisando os dados considerando sexo e raça separadamente, indicam que as mulheres negras têm a menor participação no serviço público federal.

Para a implementação da reserva de vagas, devem ser observados os seguintes requisitos: i) a reserva será aplicada somente quando o número de vagas oferecidas for igual ao superior a 03 (três); ii) a reserva de vagas deverá constar expressamente nos editais, que deverão especificar o total de vagas reservadas para cada cargo ou emprego público oferecido; iii) poderão concorrer às vagas as pessoas autodeclaradas pretas ou pardas no dia da inscrição, de acordo com os critérios de cor ou raça do IBGE.

Entretanto, alguns pontos sobre esses requisitos são reiteradamente postos em questão, uma vez que as convocações feitas nos últimos concursos não tem alcançado o percentual mínimo de convocações de 20% de pessoas negras. Uma pesquisa de avaliação da política de cotas no serviço público feita pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) atribui esses resultados principalmente à ausência das comissões de heteroidentificação, nos anos anteriores à publicação da Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, que aponta diretrizes para a concretização do disposto na lei (ENAP, 2021).

Entretanto, de acordo com os dados que estão apresentados no subcapítulo 4.2 desta pesquisa, o não cumprimento da lei no que se refere à convocação de, no mínimo, 20% de pessoas negras não teve relação com a existência das comissões de heteroidentificação, mas sim com o racismo institucional praticado pela UFRJ que, consequentemente, fez a instituição oferecer menos vagas para essa população.

É certo que a existência das comissões de heteroidentificação inibe a ação de possíveis fraudadores, assim como intercepta os/as candidatos/as que não apresentam características físicas do grupo racial negro e que, mesmo assim, chegam até a etapa de verificação da compatibilidade entre sua autodeclaração e seu aspecto físico. No entanto, o determinante para o não cumprimento da Lei nº 12.990/2014 é a instituição oferecer vagas reservadas com base no número de vagas oferecidas por cada cargo/área, e não pela quantidade do total de vagas oferecidas no concurso.

A Portaria (nº 04/2018) foi elaborada por um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) com o objetivo de tornar obrigatórias as comissões de heteroidentificação em todos os concursos para órgãos federais. A grande conquista institucional desse ato normativo foi abrir caminho para a criação de diversos cursos de formação para membros das comissões de heteroidentificação, que facilitam as decisões tomadas nesta etapa, pois possibilitam maior grau de objetividade e técnica (ENAP, 2021).

Em relação à experiência da UFRJ também podemos dizer que houve a percepção de que os cursos de formação facilitaram o trabalho, especialmente por proporcionarem decisões

mais técnicas. Seguem alguns trechos das falas dos participantes desta pesquisa sobre o curso de formação:

> Eu aprendi a ler a pessoa assim, lendo o conjunto dela… E o curso me fez sim entender e atuar sim de uma forma melhor nas comissões, de maneira a ter mais, sem querer ser prepotente, mais, assim, convicção do que eu estou falando (Entrevistado 4).
>
> Foi um momento muito rico e as pessoas todas muito queridas, muito integradas e muito focadas assim vamos fazer uma comissão conectada com as demandas da população negra, com a perspectiva de justiça racial, de reparação histórica (Entrevistada 5).
>
> Porque eu me sinto hoje capacitada para, não tanto quanto alguns membros da nossa comissão, mas de esclarecer pra quem não vive essa realidade… (Entrevistada 6)

Ainda, a avaliação da política de cotas no serviço público feita pela ENAP destaca que a maior dificuldade das universidades públicas para cumprir a Lei 12.990/2014 está relacionada aos cargos de docentes, tendo em vista que as vagas são distribuídas por áreas específicas e com exigências de formação acadêmica também muito específicas. Esta pesquisa apontou que nenhuma das universidades entrevistadas preencheu o mínimo de 20% de vagas dos concursos com candidatos e candidatas negros (ENAP, 2021).

O pesquisador Lucas Bulhões (2020) se aprofundou nesse tema, analisando o Edital PR4/UFRJ nº 455/2019, e apontou que a UFRJ utilizou como subterfúgio a segmentação de cargos de acordo com requisitos como turno de trabalho ou tipo de público a ser atendido, que na prática não altera o tipo de profissional que ocuparia o cargo.

A prática de segmentar os cargos/áreas tem como consequência a redução do número de vagas oferecidas em cada cargo/área. E, quando oferecidas até três vagas, não era reservada vaga pela lei 12.990/14. Sendo assim, para Bulhões (2020), a instituição praticou a segmentação de forma discricionária, sem fundamentação acadêmica e/ou administrativa que a motivasse, prejudicando a boa implementação da política pública das cotas raciais em concursos públicos.

Também em sua pesquisa, Bulhões (2020) verifica a ausência no edital de garantias de convocações futuras de candidatos cotistas aprovados, caso a demanda por servidores fosse maior que a de cargos oferecidos. Então, nos casos em que foram oferecidas menos de três vagas por cargo, mas durante a validade do concurso houve novas convocações, a UFRJ não cumpriu a determinação de que a partir de três vagas, uma deve ser destinada à pessoa negra. Assim, Bulhões (2020) aponta para omissões cometidas pela UFRJ, por meio de seus gestores, em relação à plena aplicação da Lei 12.990/2014.

Além dessas questões extremamente relevantes a serem consideradas para caminharmos no sentido da boa implementação da lei de cotas raciais em concursos públicos, há outro aspecto que merece atenção, uma vez que suscita muitas tensões.

A Lei 12.990/2014 não considera como requisito o aspecto social, mas tão somente o racial. Todavia, conforme trazido à baila no capítulo 2 da presente dissertação, a raça negra é uma construção política e discursiva. Então, é importante registrar que o IBGE não vincula a soma de pretos/as e pardos/as à raça negra. Então, essa instituição considera separadamente as categorias branco, preto, amarelo, pardo e indígena para produzir suas estatísticas, conforme sublinha a pesquisadora Danielle Chaves de Oliveira (2022, p. 14) no trecho a seguir:

> De acordo com Petruccelli (2013), apesar dos aprimoramentos ao longo dos anos, a investigação de cor ou raça é complexa, em grande medida pela multidimensionalidade da identificação étnico-racial (o fenômeno identitário brasileiro é multidimensional), ao método de investigação, às categorias utilizadas (que são necessariamente simplificações), além do fato de o resultado servir de insumo para diversos usos, incluindo usos político-identitários e na construção de políticas públicas.

Portanto, dentre outras polêmicas que envolvem a questão das cotas raciais, uma recai sobre o aparente dissenso em relação ao conceito de quem são as pessoas pardas, que, no fim, está diretamente relacionado à dúvida levantada pelo contingente que é contra a política pública: como saber quem são as pessoas negras em um país tão miscigenado?

Há uma confusão no debate público sobre o que significa a categoria negros/as. A informação sobre a construção política da raça negra, que abrange as categorias preto e pardo, não é difundida suficientemente no tecido social brasileiro. Provavelmente isso se deve: a) ao censo demográfico do IBGE, que apresenta essas categorias de forma separada; b) à ideologia da mestiçagem como algo positivo e formador da cultura e do povo brasileiro e; c) ao mito da democracia racial, que ainda tem força no país e incute a ideia de que todos são miscigenados e iguais, assim, não haveria como determinar se uma pessoa é negra ou não. Esses fatores podem contribuir para que a categoria pardo seja vista de forma muito genérica, na qual se encaixariam todas as pessoas mestiças.

Falando em coleta de dados demográficos, é animador observar que o Poder Executivo Federal fez uma campanha de validação cadastral obrigatória para servidores públicos ativos e aposentados no aplicativo SouGov[3], entre 01/06/2023 e 31/07/2023. Dentre os dados de preenchimento obrigatório estava a autodeclaração da cor/raça. Mesmo que haja a opção de

[3] Aplicativo do poder Executivo Federal civil que oferece serviços de gestão de pessoas exclusivos para seus servidores públicos federais ativos, aposentados, pensionistas e anistiados políticos.

marcar o campo de cor/raça “não declarada”, a dinâmica contribuiu para que a administração pública compreendesse quantas são e onde estão as pessoas negras no serviço público, bem como quais cargos elas ocupam.

O conhecimento desses dados é essencial para que sejam elaboradas e operacionalizadas políticas públicas como a instituída pelo recente Decreto nº 11.443/2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal (BRASIL, 2023).

Ademais, as pessoas mestiças que não se identificam com a raça negra também utilizam o termo pardo. Então, qual fenótipo se encaixaria na categoria pardo? Observamos que, nas cerimônias de posse como Ministros de Estado do governo Lula, o ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania, Silvio Almeida, e a ministra da Igualdade Racial, Anielle Franco, marcaram em suas falas a expressão “pessoas pretas”, deixando de mencionar incisivamente as palavras pardo/a e negro/a, esta última uma categoria que abrangeria os dois grupos em questão.

As disputas de narrativas em relação à miscigenação do povo brasileiro e à fluidez das raças passaram a ser o centro do debate desde as primeiras experiências de implementação de cotas raciais no âmbito estadual, na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), em 2002 e na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), a partir de 2003.

Em 2007, houve um incidente na etapa de heteroidentificação realizada no vestibular da Universidade de Brasília (UnB), que era feita por uma banca que analisava fotos dos/as candidatos/as tiradas no Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (Cespe/UnB), banca responsável pela aplicação da prova. Nesse ano, dois irmãos gêmeos idênticos se candidataram pelas vagas reservadas, mas um deles foi aprovado pela banca e o outro reprovado. Esse caso gerou grande repercussão, sendo amplamente divulgado nos grandes jornais e aquecendo os debates sobre os critérios utilizados pelas bancas.

Interessante observar que foram várias as ações ajuizadas contestando a constitucionalidade das políticas de cotas, com o argumento de que estariam ferindo o princípio da igualdade e da não discriminação racial. A jurisprudência oscilou, mas sempre tendendo pela constitucionalidade. Até que, em 2009, o Partido Democratas impetrou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 questionando atos administrativos que determinavam reserva de 20% das vagas oferecidas na UnB, acusando a determinação de política racialista, que “poderia agravar o preconceito racial, ao instituir a consciência estatal da raça, ofendendo o princípio da igualdade e gerando ‘discriminação reversa em relação aos brancos pobres’, além de favorecer a classe média negra” (VAZ, 2022, p. 70).

Em 2012, no julgamento da ação (ADPF nº 186), o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela constitucionalidade das cotas raciais, apontando para a possibilidade do procedimento de heteroidentificação. Essa decisão foi muito positiva no sentido de uniformizar as jurisprudências sobre o tema. Além de ter sido paradigmática em proporcionar "um amplo debate envolvendo sociedade civil organizada, movimentos sociais, pesquisadoras/es e acadêmicas/os, num processo de democratização do próprio sistema de justiça" (VAZ, 2022, p. 73).

Maria Aparecida da Silva Bento (2007) afirma que no fervoroso debate acerca das cotas sociorraciais, com tantos posicionamentos contra, pudemos conhecer melhor a branquitude. Argumentos contra as cotas raciais contaram principalmente com falas de que o problema no Brasil é social e não racial, que não é possível identificar com precisão quais seriam os "legítimos beneficiários" (STF, 2012), que não podemos responsabilizar gerações presentes por erros cometidos no passado, que cotas raciais geram uma discriminação feita pelo Estado, que ofendem o princípio da igualdade, que geram discriminação reversa aos brancos pobres e favorecem a classe média negra, que o Brasil é multirracial e miscigenado e que as cotas raciais são inconstitucionais (BENTO, 2007).

Além desses, existem alguns argumentos menos recorrentes, mas não menos falaciosos, como por exemplo a afirmação de que em nada teve a ver com o conceito de raça a opção pela escravidão, mas sim com motivos econômicos e que haveria manipulação dos dados estatísticos para incluir os pardos no grupo negro e assim afirmar que a maioria da população é negra, mas que há exclusão de pardos para afirmar estatisticamente que somente 3% dos negros estão na universidade.

Em 2010, a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino (ANDIFES), publicou, em seu sítio eletrônico, um artigo sobre a implementação de cotas no ensino superior nomeado "UFRJ rejeita as insensatas cotas raciais" (ANDIFES, 2010). Na nota, há a afirmação de que a UFRJ e a USP eram grandes universidades, e sensatas, nas quais "nunca a ideia de subordinar o mérito acadêmico à cor da pele transitou com facilidade" (O GLOBO, 2010), ressaltando que as cotas criam cidadãos de "segunda classe perante a lei" e agridem as "raízes da formação miscigenada da sociedade brasileira".

Todos esses argumentos utilizados para atacar as cotas raciais são maneiras que a branquitude encontrou para manter o poder no domínio dos brancos e, portanto, manter seus privilégios. Maria Aparecida Bento (2022) aponta para a naturalidade com que as cotas para brancos são implementadas integralmente na sociedade, já que as posições de poder são ocupadas hegemonicamente por brancos. A autora destaca que existe um pacto da branquitude

que “possui um componente narcísico, de autopreservação, como se o ‘diferente’ ameaçasse o ‘normal’, o ‘universal”.

> É evidente que os brancos não promovem reuniões secretas às cinco da manhã para definir como vão manter seus privilégios e excluir os negros. Mas é como se assim fosse: as formas de exclusão e de manutenção de privilégios nos mais diferentes tipos de instituições são similares e sistematicamente negadas ou silenciadas (BENTO, 2022, p. 11).

Também, a autora observa que parte do pacto narcísico da branquitude se constitui por meio do imaginário construído sobre as pessoas brancas. Os brancos são isentos da carga negativa decorrente de serem descendentes e herdeiros do povo agente da escravização (BENTO, 2022). Então, dentro desse pacto, é naturalizada a narrativa de que as pessoas negras sofrem atualmente pelo estigma atribuído às suas características físicas por causa da escravização, mas há o esquecimento dos protagonistas da escravização, que violentaram e lucraram com esse sistema perverso.

> É a supremacia branca incrustada na branquitude, uma relação de dominação de um grupo sobre o outro, como tantas que observamos cotidianamente ao nosso redor, na política, na cultura, na economia e que assegura privilégios para um dos grupos e relega péssimas condições de trabalho, de vida, ou até a morte, para o outro (BENTO, 2022, p. 9).

Por isso, o combate à discriminação não é por si só suficiente, é necessário conjugar a vertente repressivo-punitiva com a vertente promocional. Apesar de a lei proibir o racismo, este segue ativo, ainda que “camuflado” na sociedade. Como a discriminação no Brasil é feita com base na cor de pele e na aparência das pessoas, é adequado que o critério para definir os sujeitos de direito seja o fenótipo relacionado às pessoas negras.

A neutralidade estatal em relação às cotas mostrou-se um fracasso e a adoção de ações concretas para o combate à desigualdade racial por meio dessa política estão se mostrando fundamentais (BENTO, 2007). Após a veiculação de uma série de notícias sobre denúncias de fraudes nas cotas, o debate sobre a autodeclaração ser o único requisito para acessar esse direito foi intensificado.

O Estado tem o dever de garantir o direito às vagas reservadas para as pessoas que de fato preencham os requisitos. Por isso, os movimentos sociais negros novamente pressionaram o Estado a adotar medidas para evitar o desvio de finalidade na política.

Em 2016, a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, dispôs na Orientação Normativa nº 03/2016 regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos.

Esse ato normativo foi muito relevante porque estabeleceu orientações aos órgãos aos quais se destina a Lei 12.990/2014 sobre o processo de verificação da veracidade das autodeclarações de cor e raça prestadas pelos candidatos negros. Além disso, estabeleceu orientações sobre as informações que deveriam constar nos editais dos concursos públicos abarcados pela Lei nº 12.990/2014 a respeito da etapa da verificação de autodeclarações, orientou sobre o aspecto fenotípico ser o único critério a ser considerado nesta etapa e dispôs sobre a eliminação do certame em casos de constatação de declaração falsa.

As comissões de heteroidentificação - em 2016 chamadas de comissões de aferição da veracidade da autodeclaração - foram constituídas como uma etapa obrigatória nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, sendo fundamentais para evitar que a autodeclaração de cor/raça fosse utilizada de maneira fraudulenta por pessoas brancas ou não negras.

A partir desse momento, quando a implementação das cotas raciais em concursos públicos federais ainda estava em fase inicial - uma vez que na UFRJ fora feito apenas um concurso público para cargos técnico-administrativos depois de publicada a Lei 12.990/14, que não contava com comissões de heteroidentificação -, os debates realizados dentro da Pró-reitoria de Pessoal e a busca por experiências de outras instituições de ensino superior para nortear o processo dentro da UFRJ foram muito importantes.

Dois anos depois, em 06 de abril de 2018, foi publicada a Portaria Normativa nº 04 da Secretaria de Gestão de Pessoas regulamentando o procedimento de heteroidentificação da Lei 12.990/2014. Este ato normativo orientou a obrigatoriedade de os membros da comissão participarem de “oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo” e, preferencialmente, serem “experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo”.

No caso da UFRJ, nos cursos de formação para membros das comissões são ministradas aulas sobre os conceitos fundamentais relacionados ao racismo no Brasil, a contextualização histórica da origem do racismo e da luta negra no Brasil e sobre as questões jurídicas relacionadas às cotas raciais e às comissões de heteroidentificação.

A Instrução Normativa (IN) nº 23, publicada em 25 de julho de 2023, revogou a Portaria nº 4/2018 e apresentou algumas novidades. A nova normativa é direcionada também para

contratações por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Além disso, é interessante observar que a IN nº 23/23 informa que a pessoa que se autodeclarar negra deve preencher em campo específico se quer ou não concorrer à reserva de vagas e que, até o final do período de inscrição, o/a candidato/a pode desistir e optar pela ampla concorrência.

De acordo com a IN nº 23/23, a autodeclaração de cor/raça goza de presunção de veracidade. Portanto, a autodeclaração feita no momento da inscrição é tida como verdadeira, mas pode ser verificada e confirmada, ou não, na etapa de heteroidentificação.

Por isso, as comissões de heteroidentificação sofreram diversas críticas e, inclusive, foram acusadas de se constituírem como tribunais raciais. No entanto, nunca é demais lembrar, conforme já discutido anteriormente nesta dissertação, que o racismo no Brasil é de marca (NOGUEIRA, 2007), pois a discriminação racial é feita com base nas características físicas do sujeito, principalmente pela cor da pele, textura dos cabelos e traços faciais negroides. Por isso as comissões de heteroidentificação são formadas reproduzindo um pequeno recorte da sociedade, representado na diversidade de gênero, raça, naturalidade e cargo que os membros escolhidos apresentam.

Logo, o fato de a comissão considerar um candidato como não apto a concorrer às vagas reservadas para pessoas negras, não quer dizer que estão tirando o direito de autodeclaração, mas sim que, apesar de essa pessoa se identificar como negra, ela é vista socialmente como uma pessoa não negra. O que é plausível quando pensamos na fluidez das raças e misturas de fenótipos. Não se trata, portanto, de determinar a raça de alguém, mas sim convergir vários olhares, que partem de diferentes pontos de vista, para analisar a compatibilidade daquele fenótipo com o exigido pela ação afirmativa.

Vale dizer que, o artigo 5º, §2º, da IN 23/23, dispõe que a mencionada presunção relativa de veracidade prevalecerá, em caso de dúvida razoável a respeito do fenótipo do/a candidato/a. E é dessa forma que as comissões da UFRJ agem desde 2016/2017, conforme será desenvolvido no capítulo 4, mais especificamente quando trazemos as percepções das comissões sobre as pessoas pardas de pele clara.

Hoje, o debate sobre as políticas públicas de cotas raciais ou sociorraciais deve se debruçar sobre quais foram, até hoje, seus impactos na construção de uma sociedade antirracista e menos desigual, sua eficácia, os mecanismos necessários para garantir que todas as vagas sejam preenchidas pelas pessoas que efetivamente têm o direito de ocupá-las (VAZ, 2022). Mesmo que o debate entre as posições contra e a favor das políticas públicas de cotas raciais

ainda não tenha sido totalmente superado pela sociedade brasileira, devemos avançar no sentido de aprimorar essas políticas públicas.

A comissão de heteroidentificação é um órgão colegiado, instituído especificamente para garantir o direito às reservas de vagas para pessoas negras estabelecidas pelas Leis nº 12.711/2012 e 12.990/2014. Além disso, as comissões de heteroidentificação possibilitam que a administração pública cumpra seu dever de proteção contra a falsidade da autodeclaração racial, que causa desvio de finalidade na política pública de cotas raciais (VAZ, 2018), observando sempre os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, ampla defesa e contraditório (STF, 2017).

Tendo em vista que as pessoas pertencentes ao grupo racial negro sofrem discriminação com base no conjunto de marcas físicas que representam a raça negra, os candidatos que se autodeclaram negros devem apresentar o conjunto de características físicas atribuídas ao grupo racial negro.

Então, o procedimento feito pelas comissões de heteroidentificação consiste em olhar o candidato ou a candidata que se autodeclarou como preto/a ou pardo/a no momento da inscrição no concurso público, pessoalmente, ou por foto ou vídeo[4] e, com base no critério fenotípico - características físicas como cor da pele, traços do rosto e textura dos cabelos -, decidir sobre a aptidão ou não daquela pessoa para concorrer às vagas reservadas às pessoas negras.

As leis que estabeleceram as cotas sociorraciais e raciais são, respectivamente, dos anos de 2012 e 2014. Mas, somente em 01 de agosto de 2016 foi editada a Orientação Normativa nº 03. Apesar de esta orientação ter sido editada especificamente para o disposto na Lei nº 12.990/2014, posteriormente foi utilizada - no caso da UFRJ - para a verificação de casos de fraudes às cotas sociorraciais referentes à Lei 12.711/2012.

No caso da UFRJ, a ON nº 3/2016 foi usada como parâmetro no acesso à graduação a partir de 2019, quando foi instituída a comissão para verificar casos de suspeitas de fraudes e, a partir de 2020, foram instituídas comissões para aferição antes das matrículas.

Quanto à escolha dos membros das comissões, esta deve ser feita considerando a diversidade em relação a gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade, de acordo com o

---

4 A Orientação Normativa nº 3, de 01/08/2016, do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, em seu artigo 2º, §1º, diz expressamente que a heteroidentificação deverá ser feita na presença do/a candidato/a. A UFRJ, mesmo durante a pandemia, optou por fazer a heteroidentificação presencialmente, pois fotos e vídeos são facilmente manipuláveis. Todos os protocolos sanitários contra a COVID-19 foram atendidos: ambientes abertos, pessoas mais afastadas, comissão de máscara PFF2 e protetor facial e os/as candidatos/as retiravam as máscaras somente quando liam o documento de sua autodeclaração e, então, a comissão conseguia olhar seus rostos por inteiro.

disposto no § 2º do artigo 2º da Orientação Normativa nº 3/2016 (BRASIL, 2016). O que se pretende é reproduzir o olhar de um pequeno recorte da sociedade sobre aquele indivíduo.

Ademais, em 06 de abril de 2018, a Portaria Normativa nº 4, da Secretaria de Gestão de Pessoas, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação da Lei 12.990/2014, tornou obrigatória a participação dos membros das comissões de heteroidentificação em oficinas ou cursos sobre o tema racial, conforme já sinalizado anteriormente ao longo deste capítulo da dissertação. Entende-se que a compreensão das relações raciais no Brasil e o conhecimento sobre os fundamentos legais relacionados às cotas raciais e à etapa de heteroidentificação são grandes aliados no trabalho nas comissões de heteroidentificação.

Sendo assim, a Portaria Normativa nº 4/2018 trouxe ainda mais confiabilidade nas decisões das comissões pois, além de serem constituídas por pessoas diversas entre si, representando um recorte da população brasileira, com pontos de vista e perspectivas totalmente diferentes, essas pessoas foram capacitadas tecnicamente e tiveram seus olhares calibrados para não permitir que pessoas que não sejam negras tomem posse das vagas reservadas. No próximo capítulo, examinaremos o conteúdo programático desses cursos, assim como as perspectivas dos membros das comissões sobre ele.

Adiantamos que, em relação à experiência na UFRJ, os cursos de formação para o trabalho nas comissões foram muito bem recebidos pelas pessoas que participaram. Assim como Rodrigo Ednilson de Jesus (2021) fala da experiência da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), o curso mostrou a capacidade de identificarmos os outros em nosso cotidiano, já que vivemos em uma sociedade racializada e, por isso, essa prática também poderia ser feita em ambiente institucional. A diferença estaria no compromisso institucional com a impessoalidade e a observância estrita do critério do fenótipo.

Durante o curso também são apresentadas as bases jurídicas para a heteroidentificação, para que sejam afastadas as dúvidas sobre a legalidade e a constitucionalidade dessa medida, assim como demonstrar a necessidade dela, no que concerne ao dever da administração pública de proteção do direito legalmente conquistado do acesso de pessoas negras às cotas. O conhecimento sobre a base legal das cotas e da instituição das comissões torna seus membros mais confiantes e cientes da importância dessa medida.

No entanto, devemos observar que a forma com que as decisões sobre a aptidão ou não dos candidatos são tomadas não é padronizada para todas as instituições federais. Fica a critério de cada órgão se a decisão é por maioria absoluta ou por unanimidade, por exemplo. O modo de operação das comissões muda de uma instituição para a outra. Por esse motivo, é

imprescindível que haja avaliação, transparência e compartilhamento de informações entre os órgãos.

Assim, algumas instituições acrescentam alguns procedimentos a mais para a avaliação da aptidão ou não dos candidatos, como a carta consubstanciada utilizada na UFMG (JESUS, 2021). Neste documento, o candidato pode expressar os argumentos que o faz se autodeclarar como uma pessoa negra. Utilizando esse documento, a comissão estaria elaborando sua decisão com base na subjetividade que envolve a carta (JESUS, 2021).

Rodrigo Ednilson de Jesus (2021) sugere que para a política de cotas seriam necessários quatro procedimentos, utilizados preferencialmente de modo articulado: a) explicitar nos editais que as categorias cor/raça preta e parda são ambas referentes à raça negra, portanto; b) disponibilização e divulgação do documento em que o candidato declara em qual dessas categorias ele se reconhece; c) disponibilizar a Carta Consubstanciada; e d) instituir comissão de heteroidentificação que utilizará o critério fenótipo para declarar o candidato apto ou não apto.

Inicialmente, essas comissões eram chamadas de comissões de verificação da veracidade da autodeclaração e, posteriormente, passaram a ser chamadas de comissões de heteroidentificação. Isso porque, esse método de verificação foi amplamente criticado por constranger o "direito individual da autoidentificação" (FERES JÚNIOR, 2018, p. 88) e por ser um "tribunal racial". Contudo, é importante reiterar que as comissões não decidem se a pessoa é ou não negra, mas sim se o conjunto de características físicas apresentados fazem ou não a pessoa ser lida socialmente como uma pessoa negra.

Isto posto, achamos importante falar brevemente sobre identidade, já que o requisito para acessar o direito às cotas raciais é a autodeclaração sobre cor, que está relacionada também à declaração de pertencimento a um grupo racial específico. Toda identidade necessita de um reconhecimento:

> A ideia que um indivíduo faz de si mesmo, de seu 'eu', é intermediada pelo reconhecimento obtido dos outros em decorrência de sua ação. Nenhuma identidade é construída no isolamento. Ao contrário, é negociada durante a vida toda por meio do diálogo, parcialmente exterior, parcialmente interior, com os outros. Tanto a identidade pessoal quanto a identidade socialmente derivada são formadas em diálogo aberto. Estas dependem de maneira vital das relações dialógicas estabelecidas com os outros. Esse é um movimento pelo qual passa todo e qualquer processo identitário e, por isso, diz respeito, também, à construção da identidade negra (GOMES, 2005, p. 42).

Desse modo, alterar o nome de comissão de verificação da veracidade da autodeclaração para comissão de heteroidentificação nos parece uma boa opção, uma vez que não se trata de buscar uma verdade, mas sim de cumprir uma etapa de identificação pelo outro.

É interessante cotejar a ideia de identificação do outro no contexto da heteroidentificação com a ideia de "outridade" descrita por Grada Kilomba (2019). Kilomba coloca a "outridade" como uma posição de objetificação pelo outro, dentro do espaço acadêmico – que é um espaço não neutro -, em que o branco constrói as pessoas negras como inferiores, subordinados, desumanizados, primitivizados e colocados como objeto de discursos dos brancos. A autora afirma que essa objetificação não é falta de interesse ou resistência da população negra, mas sim de "falta de acesso à representação" a que está sujeita. Portanto, a identificação do outro aqui tem um caráter negativo.

No caso da heteroidentificação, é uma identificação pelo outro e tem caráter positivo. É a identificação do outro como sujeito de direito de uma ação afirmativa para incluí-lo, para enriquecer o ambiente institucional com a sua presença, sua subjetividade e suas contribuições intelectuais.

A heteroidentificação, então, é constituída por um grupo de agentes públicos designados especificamente para identificar os sujeitos de direito das cotas raciais. Apesar de a autodeclaração ter sido uma reivindicação dos movimentos negros, a confirmação por meio da heteroidentificação mostrou-se necessária.

O nome heteroidentificação causa estranheza, pois o prefixo de origem grega "hetero" lembra o contexto de orientação sexual. No entanto, esse prefixo indica "outro" e "diferente" (PRIBERAM, 2023). Portanto, o nome heteroidentificação significa identificar o outro, que é exatamente o que as comissões fazem, no intuito de corroborar o olhar social – em nome do Estado - sobre aquele indivíduo.

No que diz respeito à veracidade, o foco das controvérsias são as pessoas pardas de pele mais clara. É importante destacar que aqueles rotulados como fraudadores não são indivíduos negros (sejam pretos, pardos ou de pele mais clara), mas sim pessoas brancas ou, em casos excepcionais, indivíduos de outras identidades étnico-raciais que não se enquadram na categoria de pessoas negras, embora esses casos sejam menos frequentes.

4. Comissões de heterodidentificação da UFRJ

A trajetória das comissões de heteroidentificação na UFRJ teve início a partir da publicação da Orientação Normativa nº 3/2016. Na UFRJ, os concursos públicos para cargos técnico-administrativos são organizados pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR4). Assim, o então Pró-reitor de pessoal, servidor técnico-administrativo e ex-diretor do Sindicato dos Trabalhadores da UFRJ (SINTUFRJ) por algumas gestões, pessoalmente a favor das cotas raciais e ciente da publicação da orientação normativa, convidou três servidores técnico-administrativos para coordenarem as comissões para concurso público seguinte, que foi o do edital nº 293/2016, publicado em 26 de agosto de 2016, portanto, vinte e quatro dias depois de publicada a orientação normativa.

Dos três técnicos-administrativos chamados para compor a coordenação, duas são mulheres pretas que receberam o convite por serem militantes históricas dos movimentos negros e já possuírem grande acúmulo sobre a discussão racial e as políticas públicas direcionadas à população negra. Os três coordenadores eram negros. Rapidamente, eles passaram a pensar em como seria a metodologia do trabalho, já que tinham pouco tempo até essa etapa do concurso, que aconteceu nos meses de março e abril de 2017.

O edital nº 293/16 ofereceu, ao todo, 63 cargos, mas apenas em 14 deles foram oferecidas vagas da Lei 12.990/2014. De acordo com a relação candidato x vaga divulgada neste edital, foram 7.930 candidatos inscritos nos 14 cargos e, desses, 292 foram convocados para as chamadas, na época, "aferições da veracidade das autodeclarações", conforme o quadro abaixo (PR4/UFRJ, 2016a).

Quadro 3: Cargos do edital nº 293/2016 com oferta de vagas reservadas para pessoas negras

Código	Cargo	Nível	Nº inscritos	Nº convocados
A-103	Radioterapeuta	E	22	3
A-118	Médico Radiologia Geral (Tomografia, Ressonância e Nuclear)	E	169	2
A-122	Técnico em Laboratório Patologia Clínica	D	503	29
A-125	Técnico em Radiologia Geral	D	671	45
A-126	Técnico em Radiologia Radioterapia	D	149	7

B-202	Administrador Geral	E	767	19
B-203	Administrador Hospitalar	E	81	9
B-212	Contra – Mestre/Ofício	C	434	21
B-216	Mestre de Edificações e Infraestrutura	D	254	15
B-226	Técnico em Refrigeração	D	27	0
C-301	Enfermeiro Geral	E	2.364	53
C-302	Enfermeiro Pediatria	E	265	17
C-308	Enfermeiro Materno Infantil	D	1.922	52
C-309	Técnico em Enfermagem Geral	D	302	20

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Diante do elevado número de candidatos que deveriam passar pelas aferições, os coordenadores perceberam que deveriam convocar mais servidores para o trabalho. Mais do que isso, deveria haver a diversidade na constituição das comissões por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade. Como eram os três negros, passaram a pensar em pessoas de outras cores, raças e naturalidades para compor as comissões. Ainda, adicionaram a esses critérios a diversidade de cargo dentro da universidade e a orientação sexual. Sendo assim, foram feitos convites para outros servidores técnico-administrativos de cargos de diversos níveis, inclusive docentes.

Depois de aceitos os convites, os membros da comissão se reuniram algumas vezes para conversar. A primeira formação da comissão contava com três militantes históricos dos movimentos negros, as duas coordenadoras e um dos convidados. Logo na primeira reunião realizada compartilharam sobre o histórico da política pública e sobre o porquê estávamos ali. Posteriormente, a coordenação organizou uma oficina com convidados de outras instituições que já trabalhavam em comissões de heteroidentificação para compartilharem suas experiências conosco.

Além da preparação dos membros da comissão, a coordenação passou a adotar uma reunião de acolhimento a todos os candidatos e candidatas, primeiramente nos concursos públicos e, depois, também no acesso à graduação.

Quando, nas primeiras convocações, o então Pró-reitor de Pessoal percebeu que os candidatos ficavam ali aguardando a vez dentro da sala sem fazer nada, compartilhou com a coordenação que, de repente, seria interessante criar ali um momento de interação, ideia que foi bem recebida e colocada em prática.

Durante essa mesma gestão, a Pró-reitoria de Pessoal passou a organizar momentos de acolhimento para os novos servidores nomeados e empossados. A PR4 convidava os novos servidores a participar de palestras nas quais era apresentada a instituição, suas unidades, as Pró-reitorias e, principalmente, a própria PR4 que, por cuidar de assuntos relacionados a pessoal, trabalha para os servidores e cuida da vida funcional destes. Esse acolhimento também seguiu como política da PR4, mesmo depois de alterada a gestão.

Então, dentro de uma única sala grande, a coordenação passou a conversar com o grupo convocado para aquele dia e turno de heteroidentificação. E o acolhimento se repete em todos os dias e turnos, para todos os grupos de pessoas que são convocadas para essa etapa do concurso.

Nessa conversa, é colocada em foco a importância das políticas de cotas como um direito conquistado pelos movimentos negros, que por muitos anos reivindicou essas políticas, lutou e ainda luta para que elas permaneçam e sejam aprimoradas. É colocado o debate de que as cotas não são um favor, assim como não foram uma concessão. A Entrevistada 3 reforça que contar essa história é importante, pois a primeira comissão foi muito estigmatizada e relembra que muitos intelectuais da UFRJ haviam feito uma campanha muito forte contra as cotas raciais, com o argumento de que haveria queda bruta do conhecimento e colocando o mérito em foco, "como se nós partíssemos dos mesmos lugares" (Entrevistada 3). A ideia é

> …mostrar que, se o mundo é restrito e é racista, a tentativa daquela política era que isso fosse não só aumentar a possibilidade daquela população entrar na instituição, mas também torná-la cada vez menos racista, e que nós negros daquela instituição estávamos muito felizes com a vinda deles (Entrevistada 2).

A coordenação também explica como o trabalho das comissões é uma forma de garantia desse direito, e que o critério fenotípico utilizado para a avaliação está ligado ao racismo de marca. Ademais, também são apresentadas as contribuições da população africana na construção da nossa sociedade, sendo ressaltadas positivamente as características físicas, culturais e intelectuais da população negra. A ideia do acolhimento parece também querer oferecer a sensação de segurança de estar em comunidade.

Em 2018, alguns dos membros foram representar a comissão de heteroidentificação da UFRJ para compartilhar informações e experiências no Fórum Social Mundial, em Salvador, Bahia. A Entrevistada 3 relembrou que, em uma das mesas, uma professora de outra universidade falou sobre como era positivo acolher os/as candidatos/as no momento da heteroidentificação e, então, nós nos olhamos como quem diz "é, estamos no caminho certo".

Para o Entrevistado 4, o momento do acolhimento é importante porque as pessoas negras ouvem durante a vida inteira negativas - “a gente não podia isso, não podia aquilo, que a gente não pode entrar por aqui, que a gente não pode fazer certas coisas” - e, ao chegarem na etapa de heteroidentificação, acabam imaginando que será novamente um momento em que receberão uma negativa. Então, o acolhimento é um momento para informar aos/às candidatos/as que essa “política pública é totalmente o contrário, vamos ressaltar as características físicas negróides delas e são essas características que vão fazer com que ela entre”. Ainda na percepção do Entrevistado 4, as pessoas negras chegam nessa etapa mais nervosas que as pessoas brancas que tentam cometer fraudes - “por incrível que pareça” -, porque as pessoas negras que carregam as “características que excluem”.

A Entrevistada 6 “achava fantástico” o acolhimento, e lamentou o período da pandemia em que esse encontro não pôde ser feito. Afirmou a Entrevistada 6 que, na sala em que os/as candidatos/as eram recebidos, ficavam “os negros, os pretos na frente, os pardos mais ou menos dos lados e os brancos bem nas laterais ou lá no fundo”. A mesma observação é feita pela Entrevistada 2: “quando a gente estava lá vendo todo mundo, a gente também via aqueles pontos brancos, assim…”, apontando para longe, dizendo que os pontos brancos ficam mais afastados.

Apesar de achar a ideia do acolhimento muito boa, a Entrevistada 5 diz se preocupar com a segurança dos membros da comissão, já que é um momento de exposição, e relata que já houve caso de arranharem o carro de uma das pessoas da comissão, quando houve heteroidentificação no acesso à graduação.

> …no acesso à graduação deu problema, né. Mãe e pai insatisfeito, querendo tirar satisfação com gente da comissão, né, quando a gente participou de diálogos mais nacionais, com pessoas de outros estados, teve universidades falando assim de pessoas recebendo ameaça de morte e tudo, que não chegou a acontecer aqui (Entrevistada 5).

Quando assisti ao acolhimento, percebi o que uma das coordenadoras relatou durante a entrevista: “brilhou o olho” (Entrevistada 3). Eu tive a oportunidade de ver os olhos brilhando. Percebi, então, o quanto era significativo o conhecimento sobre as ações afirmativas de cotas raciais para além do que está escrito na lei. Porque a opressão da discriminação racial é tão forte que, mesmo as pessoas sendo sujeitas de direito, elas não necessariamente estão confortáveis nesse papel. Dava para sentir as dúvidas e eventuais desconfortos se dissipando no ar, o que trazia leveza, integração e, como disse a coordenadora, o brilho no olho.

Nesse processo todo tem uma história e ela precisa ser falada e vivida também, porque agora, como a Entrevistada 2 colocou, a discriminação é positiva, pois é a identificação dos

sujeitos que são frequentemente colocados “da porta para fora” e que agora serão colocados “da porta para dentro”. Para a Entrevistada 2, esse momento é fundamental. E o sucesso no acolhimento parece estar validado pelos próprios candidatos e candidatas que, como disse a Entrevistada 3, “Agora passou do olho, agora é cabeça balançando, agora é concordância (risada de satisfação)”.

Depois do acolhimento, os candidatos eram chamados para a aferição, um por vez em cada comissão. Eram 16 servidores divididos em 3 comissões com 5 membros cada. Um servidor ficava à disposição em caso de necessidade de substituição por impedimento ou suspeição. O procedimento de aferição era feito da seguinte forma: dentro de uma sala, os cinco membros da comissão ficavam sentados em cadeiras dispostas em formato de meia lua. No meio deles, um servidor responsável por filmar a aferição ficava posicionado com a câmera filmadora. Na frente de todos, ficava uma cadeira para o/a candidato/a. Quando o/a candidato/a entrava na sala, recebia os cumprimentos dos membros da comissão, geralmente “bom dia/boa tarde” e “seja bem-vindo/a”, seguido do convite para se sentar na cadeira estrategicamente disposta na sala. Depois, um dos membros avisava que iria ler um texto para o/a candidato/a e que, logo depois, o canditado/a poderia ler o documento que recebera, no qual deveria preencher seus dados e sua autodeclaração, informando sua cor e raça.

No texto lido pelo membro da comissão constavam a portaria que constituiu aquela comissão especificamente e a legislação relacionada à sua criação, como Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), a Lei nº 12.990/2014 e ON nº 3/2016 ou Portaria Normativa nº 4/2018. Hoje, o que deve constar nesse documento é a Instrução Normativa nº 23/2023 do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que revogou a Portaria Normativa nº 4/2018.

Logo após essas explicações normativas feitas pela comissão, o candidato lia sua autodeclaração olhando para a câmera. Enquanto isso, os membros da comissão observavam o participante desde o momento de sua entrada na sala até sua saída. É um procedimento rápido. Importante dizer que era solicitado um documento de identidade com foto para o/a candidato/a, e esse documento era visto por todos os membros da comissão em que o/a candidato/a passou.

Então, o/a candidato/a se retirava da sala, o servidor responsável pela filmagem também se retirava da sala, e a comissão passava a elaborar o seu voto, conversando. Geralmente, a conversa começava com alguém falando “e aí?” e, então, todos falavam seus pareceres e, no final, a decisão da comissão era definida coletivamente.

As comissões de heteroidentificação são instituídas especialmente para trabalhar em cada edital de concurso público. Portanto, a cada novo edital publicado, há uma nova comissão

de heteroidentificação instituída. No geral, muitos servidores que trabalharam nas anteriores são nomeados novamente, tendo em vista que o acúmulo de experiência é valorizado para essa atividade.

Na tabela abaixo, estão os números das etapas de heteroidentificação dos editais estudados, sendo: o número de candidatos/as que passaram por essa etapa (não estão sendo considerados, portanto, os faltosos), o número de membros nas comissões e seus suplentes e os números de membros das comissões recursais e seus suplentes (BUFRJ/UFRJ, 2018; BUFRJ/UFRJ, 2021).

Tabela 1: números de membros das comissões e seus suplentes

Edital/ano	Candidatos/as	Comissão	Suplentes comissão	Recursal	Suplentes recursal
293/2016	217	15	1	5	1
455/2017	946	32	2	5	2
255/2019	115	5	5	3	3
190/2022	88	5	5	3	3

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Em maio de 2023, foi publicada a Portaria nº 4.963 (BUFRJ/UFRJ, 2023b), que cria o Grupo de Trabalho de Heteroidentificação em concursos públicos e em processos seletivos simplificados públicos. Este Grupo de Trabalho fica responsável por, dentre outras coisas:

> 5. Indicar à Pró-Reitoria de Pessoal os membros, na quantidade necessária de acordo com a legislação vigente, para a constituição da Comissão de Heteroidentificação e para a constituição da Comissão Recursal de cada edital regulador concurso público e de cada edital regulador de processo seletivo simplificado.
> 6. Registrar, para cada edital regulador de concurso público e para cada edital regulador de processo seletivo simplificado, estatísticas considerando os dados sobre: quantidade de pessoas negras inscritas, quantidade de pessoas negras com inscrições homologadas, quantidade de pessoas negras aprovadas nas provas, quantidade de pessoas negras que tiverem a autodeclaração confirmada e não confirmadas na realização do procedimento de heteroidentificação.

O comprometimento com o sucesso da ação afirmativa de reserva de vagas para pessoas negras e a visível necessidade de expandir o debate sobre o tema racial fez com que muitos dos/as servidores/as envolvidos/as com a comissão de heteroidentificação permanecessem se reunindo para debater esta e outras políticas antirracistas na universidade, mesmo depois de terem cessado os trabalhos do edital nº 293/2016.

Em março de 2019, a Portaria BUFRJ nº 2.271 instituiu e normatizou o Fórum Permanente de Políticas de Pessoal da PR4, com o objetivo de organizar e democratizar o debate sobre o tema de políticas de pessoal, bem como construir um espaço institucional para este debate. Nesse momento, os servidores que já estavam envolvidos no debate racial perceberam neste Fórum da PR4 uma oportunidade de se organizarem institucionalmente. Dessa forma, surgiu a Câmara de Políticas Raciais na instituição.

Os objetivos principais e iniciais da Câmara de Políticas Raciais eram analisar, propor e construir práticas antirracistas na universidade, para que situações de preconceito e discriminação racial fossem desestimuladas e coibidas. A Câmara atuou colaborando com o êxito das ações afirmativas na UFRJ, atualizando e difundindo o debate sobre a questão racial não só para quem realizava as heteroidentificações, como também para qualquer interessado/a, dentro e fora dos muros da universidade.

Além disso, a Câmara de Políticas Raciais passou a elaborar os cursos de formação para os membros das comissões de heteroidentificação. Alguns dos participantes da Câmara passaram a pensar os conteúdos que deveriam ser abordados nos cursos, organizar e oferecê-los. Esse trabalho foi reconhecido na UFRJ e em outras instituições, que passaram a convidar a Câmara para compartilhar conhecimentos e experiências em outros eventos. Os cursos passaram a ter a periodicidade de um ano a partir de 2019, ano em que o primeiro curso foi realizado, com carga horária de 60 horas.

Ao falar dos desafios e acertos do curso de formação para heteroidentificadores, a Entrevistada 2 pontua que:

> O principal acerto é ele existir (risadas), porque se viu que era absolutamente necessário, nem todo mundo tem o mesmo entendimento de para que que serve essa política. Quem era do Movimento já sabia disso, era poder trazer umas trocas internamente, a gente também descobriu outras pessoas que também pensavam algumas coisas, mas essas pessoas estavam isoladas, indo fazer essa questão socialmente, assim, por exemplo, só indo num samba, saindo, entendeu? E não pensando nessa questão da política. Nivelar isso foi um super acerto. É, também serviu para gente avaliar, assim, o que é realmente necessário para estar nesse curso…

A formação da Câmara de Políticas Raciais da UFRJ dentro do Fórum Permanente de Pessoal da PR4 em 2019 foi o reconhecimento institucional de um trabalho que já estava sendo feito desde 2017 - comissões, oficinas e cursos -, pois desde a escolha da coordenação, os servidores que se envolveram no trabalho tinham bastante autonomia para avançar na política pública.

Em março de 2023, foi criada a Coordenação de Ações Afirmativas e Diversidade da UFRJ (BUFRJ, 2023) e, em 22 de junho de 2023, o Conselho Universitário (CONSUNI), órgão máximo de função normativa, deliberativa e de planejamento da universidade votou e aprovou, por unanimidade, a criação da Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade (SGAAD), que estará vinculada à Reitoria.

A SGAAD é composta por quatro diretorias: de administração, de relações étnico-raciais, de gênero e pertencimento e de acessibilidade. E suas atribuições consistem em:

> I – assessorar a Universidade quanto à implantação de políticas de ações afirmativas e de respeito à diversidade; II – coordenar e executar as políticas de ações afirmativas e de respeito à diversidade; III – elaborar e executar os procedimentos internos para o acesso de discentes à Universidade e para admissão de seus(suas) servidores(as); IV – organizar e participar de eventos nacionais e/ou internacionais concernentes aos temas das ações afirmativas e da diversidade; V – elaborar e publicitar relatório anual das ações e estudos desempenhados pela SGAAD; e VI – orientar as instâncias da Universidade a coordenarem suas ações com o Plano de Desenvolvimento Institucional, de forma a contribuir para a diminuição das desigualdades sociais, infraestruturais ou atitudinais existentes (UFRJ, 2023, s.p.).

A Entrevistada 2 entende que a criação da SGAAD foi consequência desse processo inicial das comissões de heteroidentificação, somado a posterior conjuntura de formalização do NEABI e formalização de outras questões de discussões dentro da universidade.

> …depois da comissão de heteroidentificação, foi construída a Câmara de Políticas Raciais. As trocas com os coletivos negros se ampliaram, não era só entre os coletivos, a participação de outros setores que já discutiam a questão racial foi ampliada, se fortaleceu a construção do NEABI, é, teve os coletivos negros, coletivos de docentes negros, teve uma ideia também do coletivo de servidores, mas ele é muito atropelado por já ter uma Câmara de Políticas, tem, então, tudo isso, esse conjunto de coisas, é, possibilitou a questão da Superintendência (Entrevistada 2).

Mesmo depois da criação da SGAAD, a Câmara de Políticas Raciais continua atuando como um "coletivo político da universidade" (Entrevistada 3). A Entrevistada 3 explica que a diferença está na institucionalidade.

> É muito importante, porque a representatividade, ela se coloca como elemento de poder, de decisão, de fomentação, de pensamento, hoje a gente tem autonomia para pensar a nossa política pública institucional, e nós somos a universidade, nós somos a Reitoria, nós somos o *staff* da Universidade, então a gente tá fazendo política preta dentro dessa universidade, então, e a Câmara não tinha esse poder institucional, tinha uma portaria, dentro da PR4, dentro de um fórum permanente de pessoal, mas que nos empoderou muito, é verdade, a gente parecia que tinha uma lei já, porque a gente voou, voou tanto que se desembocou em uma Superintendência, que é um elemento central de fomentação de política, agora é com a gente, com a gente, com a gente e com a coletividade, porque o nosso trabalho principal tá na atuação coletiva, ninguém aqui faz nada sozinho (Entrevistada 3).

Para além da incontestável competência dos/as servidores/as públicos/as que estiveram e estão envolvidos nesse trabalho, que também é um projeto de uma universidade antirracista, a ação de institucionalização não foi tão fluida quanto pode ter parecido nas linhas anteriores. A UFRJ é uma instituição branca, elitista e conservadora.

A Entrevistada 2 relata que foi difícil propor na universidade a implementação das cotas e, depois, das comissões de heteroidentificação, que "foi quase um choque de como isso seria", e que foi encaminhado porque havia a lei já aprovada e uma gestão que tentava imprimir essas questões, apesar de apresentar dificuldade de entender o processo. Mas, que havia uma pessoa da Reitoria - o Pró-reitor de Pessoal da época - interessada em encaminhar a institucionalização das comissões de heteroidentificação, em conformidade com a normativa publicada.

Acrescentou a Entrevistada 2 que é muito comum ouvirmos que a UFRJ foi a última a implementar as cotas raciais. Embora não tenha sido a última, foi uma das últimas, pois só aprovou as cotas por obrigação legal e jurídica. O que de fato demorou foi encaminhar a retirada dos/as alunos/as que cometeram fraude na autodeclaração, que nisso sim a UFRJ foi a última. Então, pelos relatos das entrevistas, percebemos que, em 2016, a UFRJ se posicionou a favor de implementar as comissões de heteroidentificação em concursos públicos a partir do momento em que houve uma chamada normativa para isso (ON nº 3/2016).

Ainda, para dar o exemplo de como havia resistência em relação às cotas, a Entrevistada 2 recorda que, entre os anos 2008 e 2010, o Professor Marcelo Paixão, do Instituto de Economia, era o único dentro da Congregação que tentava de todas as formas fazer essa discussão lá.

Em 2019, foi instituída a comissão de verificação de casos de denúncias de fraudes nas reservas de vagas no ingresso de alunos no ensino superior, em observância a uma recomendação expedida pelo Ministério Público Federal, que admoestou a UFRJ a adotar controle de aferição da autodeclaração, conforme a portaria nº 5.597 de 12 de junho de 2019, da UFRJ (BRASIL, 2019).

Portanto, o processo de instauração das comissões de verificação de fraudes ocorreu no último mês da gestão do ex-Reitor Roberto Leher, que ocorreu entre julho de 2015 e julho de 2019. Apesar de a UFRJ ter adotado providências para o atendimento da Lei nº 12.990/14 a partir do primeiro concurso realizado após a vigência da lei (edital PR4/UFRJ 390/2014) e ter implementado as comissões de heteroidentificação no primeiro concurso logo após a publicação da Orientação Normativa nº 3/2016 (edital PR4/UFRJ 293/2016), a instituição demorou a agir em relação às denúncias de fraudes no acesso à graduação.

Isso porque, apesar de a instituição como um todo ser favorável à lei de cotas, ou ao menos querer cumprir as normativas referentes ao tema, a Pró-reitoria de Graduação (PR1), responsável pelo procedimento de ingresso de estudantes na graduação no período de julho de 2015 a julho de 2019, tinha posicionamento contrário à instauração de comissões de heteroidentificação.

De acordo com a ata de audiência pública "Ações afirmativas para a igualdade racial: critérios de aferição do direito às cotas para acesso ao ensino superior no sistema federal", realizada em 27/10/2017 no Ministério Público Federal no Rio de Janeiro (MPF-RJ, 2017), a UFRJ, apesar de devidamente intimada, deixou de comparecer. Esta audiência pública reuniu Universidades Federais, a UERJ, o Ministério da Educação (MEC) e coletivos de estudantes para discutir mecanismos de controle sobre o ingresso de estudantes por cotas com critério racial.

Em reportagem de 19 de fevereiro de 2019, o jornal O Globo informou que o MPF-RJ estava requisitando à Universidade Federal do Rio de Janeiro e à Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) o cancelamento de duas matrículas de estudantes que teriam fraudado as cotas sociorraciais nos anos de 2018 e 2017, respectivamente, períodos anteriores à existência de comissões de heteroidentificação em ambas as instituições (KAPA, 2019).

Além disso, a reportagem menciona a ausência da UFRJ na audiência pública do MPF-RJ, que a Universidade afirmou que daria os encaminhamentos necessários quando intimada a cumprir a decisão judicial e que, conforme informado pela Ouvidoria da UFRJ, havia trinta (30) casos de denúncias de fraudes que estavam sendo encaminhados em apuração interna (KAPA, 2019).

Como a Pró-reitoria de Graduação era contrária à implementação de comissões de heteroidentificação e estava inerte, a Pró-reitoria de Pessoal, que já fazia o procedimento para os concursos públicos para cargos técnico-administrativos, iniciou os processos de apuração de denúncias de fraudes e constituiu comissão de heteroidentificação para esses casos (BRASIL, 2019).

Sendo assim, a reitoria que assumiu a gestão seguinte, da ex-Reitora Denise Pires (jul/2019 a fev/2023), ficou encarregada de encerrar esses processos. No entanto, a gestão permaneceu inerte até que, por pressão dos coletivos negros da universidade e do MPF-RJ, em 2021, a instituição cancelou 27 matrículas de estudantes que ingressaram mediante fraude (PORCIDONIO, 2021).

Em 2020, foi aprovada a Resolução nº 24/2020 no Conselho Universitário da UFRJ, estabelecendo normas sobre o procedimento de heteroidentificação, em especial em relação à Lei 12.711/12 (CONSUNI/UFRJ, 2020). A Resolução CONSUNI nº 24/2020 é muito parecida com as normativas sobre as comissões em concursos e acrescenta que as denúncias de fraudes deverão ser feitas exclusivamente junto à Ouvidoria da UFRJ e traça as etapas para formalização do processo administrativo na PR1. A resolução especifica quais são os critérios fenotípicos utilizados, quais sejam: cor da pele, textura do cabelo e formato do nariz e boca.

Ainda, a resolução dispõe que os alunos investigados por suspeita de fraude poderão cancelar suas matrículas a qualquer momento até a expedição do relatório final do processo administrativo, sem possibilidade de descancelamento posterior, bem como dispõe que a matrícula do aluno que apresenta inconsistência da autodeclaração será cancelada e o processo será encaminhado para o MPF-RJ para possíveis providências.

Também foi em 2020 que a Pró-reitoria de graduação assumiu a etapa de heteroidentificação de maneira regular no acesso à graduação, com a colaboração dos servidores que já trabalhavam nas comissões dos concursos públicos e na comissão de verificação de fraudes. Nesse momento, as comissões passaram a ser compostas também por estudantes da graduação, além de servidores técnico-administrativos e docentes.

Então, de acordo com a pesquisa feita em documentos do MPF-RJ, jornais, entrevistas e dissertações, a UFRJ adotou o discurso antirracista, principalmente a partir de 2020, quando os processos de denúncias de fraudes estavam sem andamento, por pressão dos coletivos negros e de órgão de fiscalização externa. Bem como as atitudes tomadas em relação a isso foram igualmente por pressão dos movimentos sociais negros que se fizeram presentes na Universidade.

De maneira geral, os participantes da presente pesquisa avaliaram como positivo o desempenho da UFRJ em relação às cotas raciais da Lei nº 12.990/14, tendo em vista que a instituição implementou as comissões de heteroidentificação assim que a normativa foi publicada e a gestão deu autonomia para que os coordenadores e servidores envolvidos pudessem desenvolver e aprimorar o trabalho. No entanto, é importante ressaltar que a Lei nº 12.990/14, por muitos anos, não foi aplicada de forma a produzir integralmente o seu objetivo de convocar no mínimo 20% de candidatos negros nos concursos.

4.1 Análise de conteúdo dos editais publicados entre 2016 e 2022

Neste tópico, faremos uma breve análise documental dos editais que propusemos para este estudo. Assumindo como parâmetro o Edital nº 390/2014 por ser o primeiro na linha temporal, vamos falar sobre os pontos que foram sendo alterados e acrescidos durante o tempo, principalmente em relação às cotas raciais e comissões de heteroidentificação.

A Entrevistada 2 disse que é importante que os membros da comissão de heteroidentificação conheçam, para além do conteúdo dos cursos de formação, o conteúdo dos editais dos concursos públicos para os quais trabalham. Isso porque, muitas pessoas relatam se sentirem extremamente responsáveis pelo destino da pessoa que está sendo heteroidentificada, colocando, então, um peso muito grande sobre a sua decisão sobre as vagas reservadas para as pessoas negras.

No entanto, há outros tipos de reservas de vagas. Inclusive, nos mesmos concursos em que há cotas raciais, há também reserva de vagas para pessoas com deficiência. O edital nº 390/2014, o mais antigo a ser analisado neste trabalho, reserva vagas para esses dois grupos, 5% para pessoas com deficiência e 20% para pessoas negras.

As pessoas com deficiência concorrem em igualdade com os outros candidatos às vagas de ampla concorrência e às vagas reservadas para esse público em específico. E, para os/as candidatos/as a esse tipo de cota, há avaliação por uma equipe multiprofissional,

> …observando as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição, a natureza das atribuições inerentes ao cargo, a viabilidade das condições de acessibilidade, o ambiente de trabalho, a possibilidade de utilização habitual de equipamentos ou outros meios pelo candidato e a Classificação Internacional de Doenças (CID) apresentada (PR4/UFRJ, 2016a, p. 5).

Sendo assim, caso a equipe multiprofissional emita parecer não considerando o/a candidato/a pessoa com deficiência, ou caso o/a candidato/a não compareça no dia, hora e local agendados, perderá o direito à reserva de vagas, permanecendo na relação da ampla concorrência.

Para os/as candidatos/as às vagas para pessoas negras, embora o edital nº 390/2014 não tivesse previsto a etapa de heteroidentificação, previu que, em caso de declaração falsa, seria aplicado o previsto no artigo 2º, § único, da Lei nº 12.990/14,

> o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento

> administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (BRASIL, 2014).

Dessa forma, o edital nº 390/2014 fez essa previsão para casos de denúncias de servidores/as já empossados/as. O edital nº 293/2016 foi regido também pela ON nº 3/2016, que orienta a implementação das comissões de heteroidentificação. O edital de 2016 reserva os mesmos percentuais de vagas, 5% e 20%. O que mudou foi a previsão das comissões de aferição da autodeclaração e a sanção, nos casos de autodeclaração incompatível. De acordo com o artigo 2º, § único, da Lei nº 12.990/14 e com o artigo 2º, § 3º da ON nº 3/16, "na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis" (BRASIL, 2016).

Apesar da previsão normativa de eliminação do concurso, os/as candidatos/as declarados/as não aptos/as são direcionados para a ampla concorrência. No edital nº 190/2022, o resultado do julgamento do recurso contra resultado preliminar da heteroidentificação é divulgado com a mensagem "Autodeclaração não confirmada. Candidato concorre apenas para ampla concorrência" (PR4/UFRJ, 2022).

Quanto às comissões de aferição da autodeclaração, o edital nº 293/2016 especifica que estas possuem fins deliberativos, que o critério adotado para as avaliações é o fenótipo e que esse critério será avaliado, obrigatoriamente, na presença do/a candidato/a. Ainda, dispõe que cada comissão é composta por até 5 membros nomeados pelo Reitor, conforme orienta a ON nº 3/2016.

Em relação ao "momento da verificação da veracidade da autodeclaração, bem como período recursal" (PR4/UFRJ 2016), o edital informa que será publicado no sítio eletrônico oficial do concurso antes da homologação do resultado. Ademais, prevê que as vagas reservadas às pessoas negras não providas por falta de candidato/a, serão preenchidas pelos/as demais candidatos/as, observada a ordem de classificação.

Os editais de 2014 e 2016 deixam de especificar o que acontece com os/as candidatos/as que se inscrevem em mais de uma possibilidade de reserva de vagas (pessoas negras e pessoas com deficiência) em caso de aprovação e classificação dentro do número de vagas para ambas as reservas.

Já o Edital nº 455/2017 menciona a possibilidade de optar por mais de uma reserva de vagas quando fala sobre os/as candidatos/as que deixam de comparecer na etapa de heteroidentificação.

> 5.6.1 O candidato que se inscrever para concorrer às vagas de cotas reservadas a negros e deixar de comparecer perante a Comissão de Verificação de Autodeclaração a que se refere o subitem 5.5, na data, horário e local estabelecidos, permanecerá, uma vez preenchidos os demais requisitos exigidos no Edital, ativo no certame para concorrer às demais modalidades de ingresso, tais como por meio da ampla concorrência e da cota para portadores de deficiência, neste último caso, quando couber (PR4/UFRJ, 2017a, p. 6).

Ambas as reservas de vagas, para pessoas com deficiência e para pessoas negras, não foram contempladas no Edital nº 861/2017, "em função da quantidade de vagas existentes para cada opção de vaga" (PR4/UFRJ, 2017b, p. 3 e 4).

O Edital nº 255/2019 passa a usar a expressão "pessoas com deficiência" em vez de "pessoas portadoras de deficiência", como usado em todos os editais anteriores. Regido pelo Decreto Federal nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 e pela Lei Federal nº 14.126, de 22 de março de 2021, reserva 5% da quantidade de vagas previstas no edital somadas à quantidade de vagas supervenientes.

Quanto à reserva para pessoas negras, inicialmente o Edital nº 255/2019 não havia previsto, tendo em vista a quantidade de vagas inicialmente oferecidas. Contudo, previu a reserva de 20% das vagas previstas em edital somadas às supervenientes. Posteriormente, houve maior oferta de vagas para cargos de técnicos em enfermagem, tendo em vista a urgência causada pela pandemia da COVID-19. Portanto, o concurso teve a etapa de heteroidentificação.

As novidades previstas no edital em relação a essa etapa são: a quantidade de candidatos/as convocados/as para heteroidentificação está em conformidade com o disposto na PN nº 4/2018; a composição da comissão por 5 membros que atendam ao critério de diversidade de cor, gênero e, preferencialmente, naturalidade; informação de que o procedimento será filmado e sua gravação será usada na análise de eventuais recursos interpostos; o candidato que recusar a realização da filmagem do procedimento será eliminado do concurso, nos termos da PN nº 4/2018; informação sobre o local onde serão realizadas as heteroidentificações; informação de que o/a candidato/a deverá comparecer no dia e local informados com 60 minutos de antecedência do horário agendado, portando identidade original com foto; informação de que o procedimento é realizado de forma individual; breve resumo de como é o procedimento, informando que o/a candidato/a terá de se identificar e fazer a sua autodeclaração como preto/a ou pardo/a para a comissão; informação de que as decisões da comissão são feitas por maioria dos votos de seus membros e por parecer motivado, que terá validade somente para o presente concurso; informação de que à comissão é vedado deliberar na frente do/a candidato/a; o/a candidato/a será eliminado/a do concurso caso não compareça à etapa de heteroidentificação (PN nº 4/2018); o/a candidato/a cuja autodeclaração não for confirmada

será eliminado do concurso, independentemente de alegação de boa-fé; o resultado preliminar do procedimento será divulgado no sítio eletrônico oficial do concurso, na data prevista no cronograma.

Assim, percebemos que houve uma preocupação maior da Comissão Executiva do concurso em prever as possibilidades relacionadas ao procedimento de heteroidentificação, que é bastante atacado e controverso. O edital é o documento fundamental de um concurso público. Além de convocatório, nele estão todas as regras a serem seguidas tanto pela administração pública quanto por candidatos/as. Por isso, deve ser tão mais completo e inteligível o possível.

Também o Edital nº 255/2019 apresentou novos tópicos especificando a etapa recursal, informando que: a comissão recursal será composta por 3 membros distintos dos integrantes das comissões de heteroidentificação, o recurso deverá ser feito unicamente pelo sítio eletrônico do concurso, no prazo do cronograma, até as 17h horas do último dia do período previsto; para a sua decisão, a comissão recursal considera a filmagem e o parecer da heteroidentificação, bem como o conteúdo elaborado pelo candidato, as disposições sobre as comissões de heteroidentificação se aplicam, no que couber, à comissão recursal; da decisão da comissão recursal não cabe recurso; o resultado final do procedimento será divulgado no sítio eletrônico do concurso.

Os pontos citados nas linhas anteriores são necessários para guiar as etapas de heteroidentificação, mas há uma previsão interessante nesse edital (nº 255/2019), a de que "o candidato que optar por concorrer às vagas reservadas aos negros poderá desistir desta opção até o final do prazo de inscrições" (PR4/UFRJ, 2019, p. 7). Essa opção possivelmente é direcionada às pessoas que estão em dúvida sobre se possuem ou não o conjunto de características físicas considerado pela comissão. Além de servir para os/as candidatos/as que eventualmente marcaram essa opção de forma equivocada ao se inscreverem no concurso.

Por fim, o Edital nº 190/2022 previu reserva para pessoas com deficiência especificando que é possível se inscrever para qualquer cargo/área de atuação/município da vaga, independentemente de haver ou não reserva de vagas para as pessoas com deficiência para o cargo/área de atuação/município da vaga no edital, pois permanecerá, caso aprovado/a e classificado/a, em lista de cadastro de reserva para vagas supervenientes durante o prazo de validade do concurso. A mesma especificação é feita em relação à reserva de vagas para pessoas negras e não constou nos editais anteriores.

O Edital nº 190/2022 também prevê a possibilidade de o/a candidato/a desistir de concorrer às vagas para pessoas negras até o final do prazo de inscrição. E, diferentemente dos

demais, informa que a autodeclaração do/a candidato/a goza de presunção relativa de veracidade, como depois foi trazido pela IN nº 23/2023.

A informação de que o procedimento é feito de forma presencial está mais destacado neste edital, em um subtópico exclusivo para essa informação. Ainda, há um tópico sobre a quantidade dos/as candidatos/as que deverão ser convocados/as para a heteroidentificação, de acordo com o § 3º do artigo 8º da PN nº 4/2018, que diz que deverá ser "no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso" (BRASIL, 2018).

Também consta a informação de que a convocação se fará por "edital de convocação para o procedimento de heteroidentificação", com data, hora e local, divulgado no sítio eletrônico do concurso e no Diário Oficial da União. E, por fim, outra novidade é a previsão de que é o/a candidato/a que arca com a despesa relativa à participação no procedimento de heteroidentificação.

Analisando os editais da UFRJ usando a perspectiva do professor Rodrigo Ednilson (2021) em relação à UFMG, de que é necessário que conste explicitamente nos editais que as categorias cor/raça preta e parda são ambas referentes à raça negra, verificamos que, de 2014 a 2019, todos os editais utilizam reiteradamente a expressão "candidato negro" e determinam que "o candidato que desejar concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros deverá, no ato da inscrição, se autodeclarar preto ou pardo conforme o quesito "cor ou raça" utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE" (PR4/UFRJ, 2014; 2016; 2019).

Já o edital nº 190/2022 (PR4/UFRJ, 2022), assim como os editais mais recentes (490/2023 e 491/2023), publicados em 2023, retiraram do trecho acima a expressão preto ou pardo, trazendo a redação "O candidato que desejar concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros deverá declarar sua intenção quando do preenchimento do Requerimento de Inscrição, conforme o quesito "cor ou raça", utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (PR4/UFRJ, 2022).

Portanto, nos parece que os editais até 2022 eram mais explícitos na informação de que a categoria parda, utilizada como quesito de cor/raça pelo IBGE, está incluída politicamente na raça negra, de acordo com a Lei nº 12.990/2014, de que "poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE" (BRASIL, 2014).

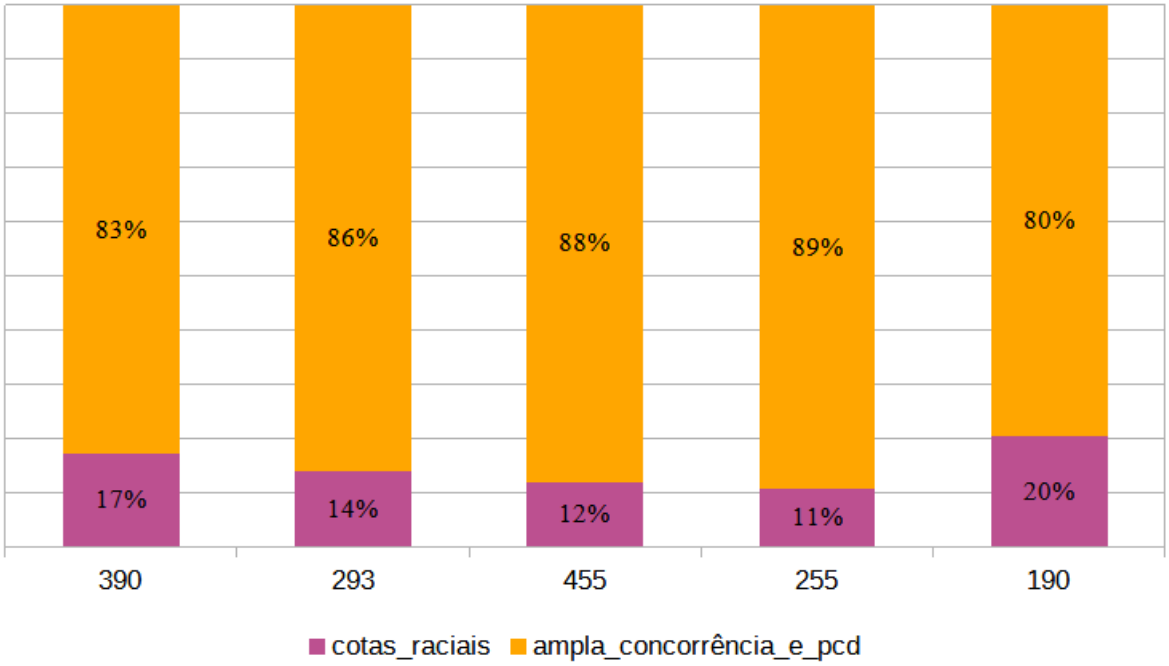
4.2 Análise dos dados dos editais

Nessa parte da pesquisa, apresentamos as análises feitas com base nos dados divulgados no *site* da PR4/UFRJ sobre a quantidade total de vagas oferecidas e a quantidade de vagas destinadas para pessoas negras, por edital e por cargo. Cada edital publicado possui uma página com os *links* para todos os documentos e legislações relacionados.

Analisando a quantidade total de vagas oferecidas e a quantidade reservada para pessoas negras em cada concurso dos editais entre os anos de 2014 e 2022, notamos que apenas o edital nº 190/2022 reservou o mínimo de 20% de vagas para pessoas negras. Isso aconteceu porque, a partir de 2022, a UFRJ passou a fazer sorteio para reservar os percentuais de vagas, estabelecidos na Lei nº 12.990/2014 e no Decreto Federal nº 9.508/2018, sobre o total de número de vagas oferecidas no concurso.

Os sorteios estão sendo feitos em datas anteriores às das publicações dos editais. No caso do edital nº 190/2022, publicado em março de 2022, seu edital de sorteio de vagas é o nº 24/2022, publicado em fevereiro de 2022 (BRASIL, 2022). Os concursos seguintes também adotaram o sorteio para que os percentuais determinados em lei fossem plenamente atendidos. O edital de sorteio de vagas nº 299/2023 foi feito para distribuir as vagas para o edital nº 490/2023 (oferece vagas para cargos técnico-administrativos de nível E), e o edital de sorteio nº 300 distribui as vagas do edital nº 491 (oferece vagas para cargos técnico-administrativos de níveis C e D). No gráfico 1, logo abaixo, podemos verificar que apenas depois da implementação dos sorteios de distribuição de vagas que a instituição conseguiu atender ao disposto na Lei nº 12.990/2014.

Gráfico 1: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas por edital

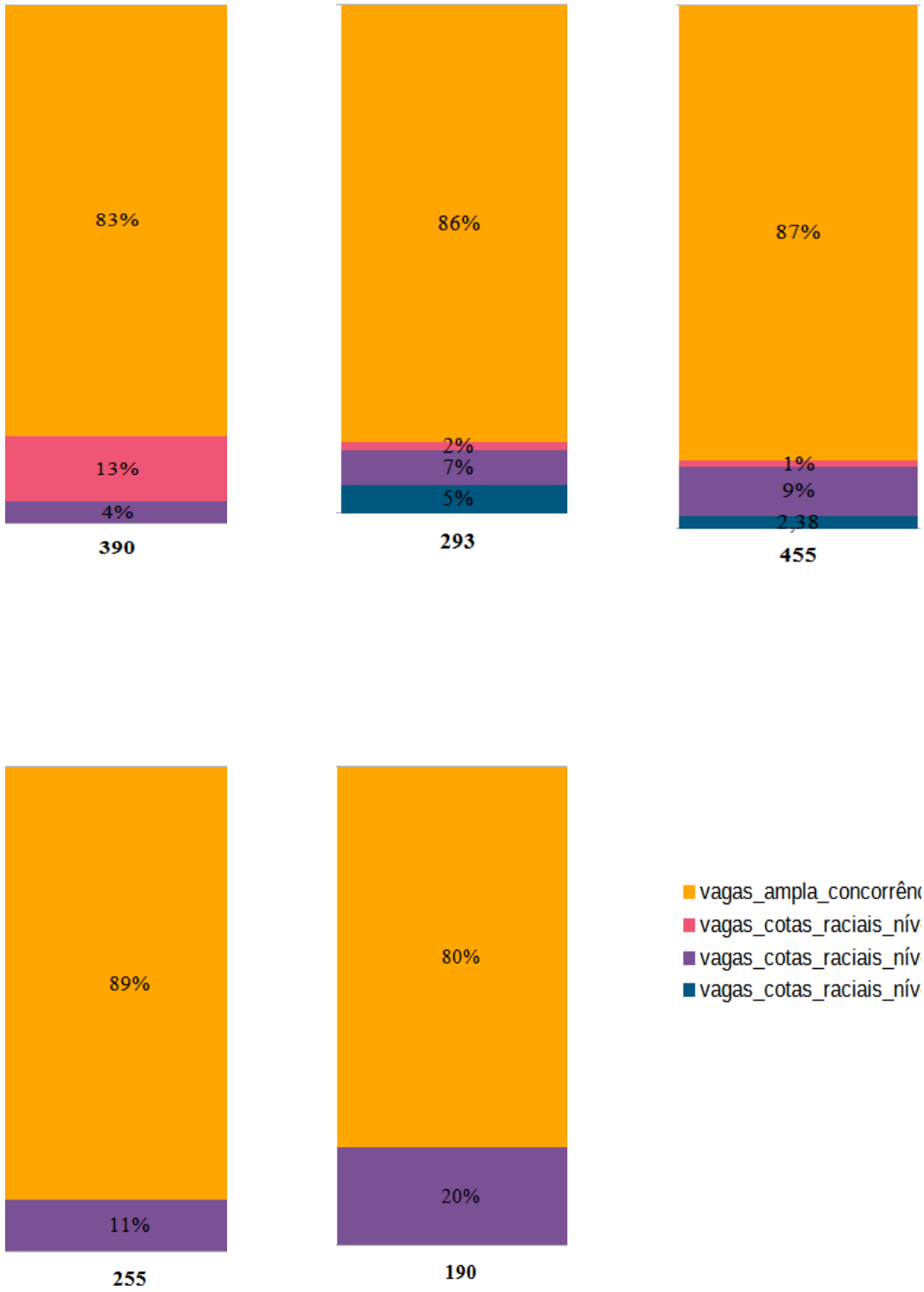


Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Antes, eram reservadas vagas apenas para os cargos/áreas que ofereciam 3 vagas ou mais. Entretanto, na maioria dos cargos oferecidos, a quantidade de vagas oferecidas varia entre 1 ou 2, principalmente os cargos de nível superior (nível E). Por isso, a instituição deixou de reservar vagas em diversos cargos e, ainda, deixou de convocar pessoas negras nas vagas supervenientes até o edital nº 255/2019, que passou a prever expressamente que as convocações para as vagas supervenientes seriam feitas respeitando as porcentagens da reserva na lista de classificação.

Os gráficos abaixo representam a proporção de vagas reservadas para pessoas negras oferecidas por cada edital, dispostos do mais antigo para o mais recente, em relação ao requisito de escolaridade.

Gráfico 2: Proporção de vagas reservadas para pessoas negras por nível de escolaridade

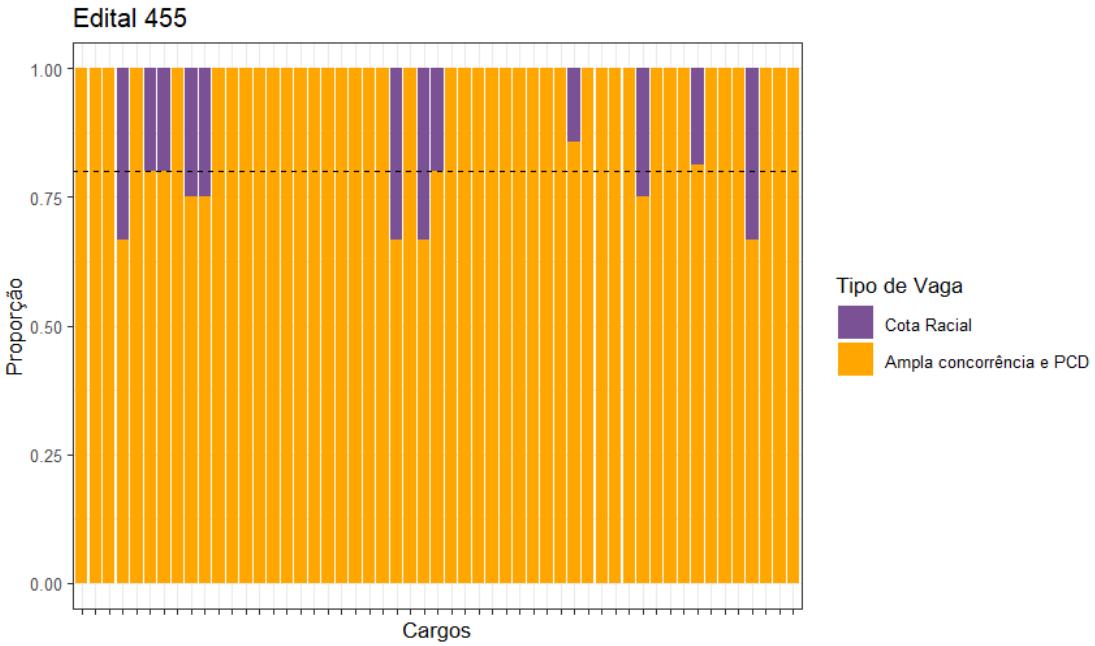


Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Quanto à segmentação das vagas por área de conhecimento/ local de lotação/ horário, nos gráficos abaixo fica bem visível como há prejuízo para a reserva de vagas para pessoas negras, uma vez que é oferecida a reserva apenas para os cargos que oferecem 3 ou mais vagas.

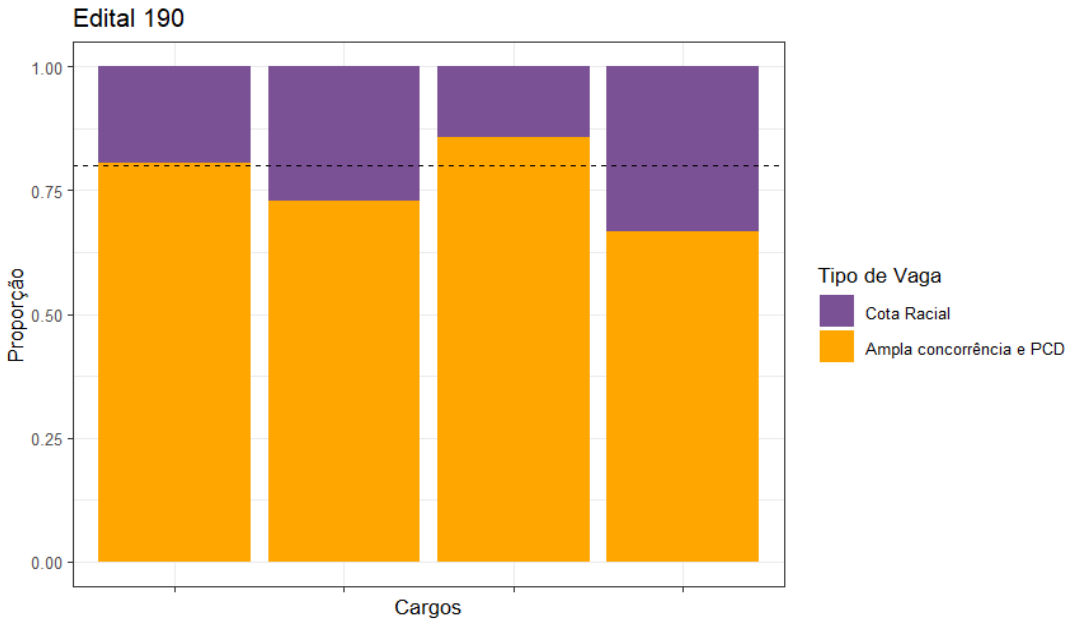
Optamos por colocar os gráficos dos editais nº 455/2017 e nº 190/2022 apenas para exemplificar o modelo sem sorteio de vagas e o modelo com sorteio de vagas. Os gráficos dos demais editais estão no Anexo III.

Gráfico 3: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 455/2017
A linha pontilhada representa o marco de 20%



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Gráfico 4: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 190/2022
A linha pontilhada representa o marco de 20%



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Dessa forma, podemos ver que apenas no edital nº 190/2022 houve oferta de vagas reservadas para pessoas negras em todos os cargos oferecidos, uma vez que houve o sorteio. Nos demais editais, foram reservadas vagas em alguns poucos cargos oferecidos. O caso mais desequilibrado é o do edital nº 255/2019, pois dos 19 cargos oferecidos, apenas em 2 deles foi oferecida reserva de vagas para pessoas negras.

Quanto ao resultado dos concursos, apresentamos abaixo uma tabela com a proporção de candidatos/as convocados/as, por nível de escolaridade, para as vagas de ampla concorrência, vagas de cotas raciais e vagas para pessoas com deficiência.

Tabela 2: Proporção de candidatos/as convocados/as para vagas de ampla concorrência, cotas raciais e pessoas com deficiência, por edital e por nível de escolaridade

Edital	Nível de escolaridade	Ampla Concorrência	Vagas para pessoas negras	Vagas para pessoas com deficiência
390/2014	C	39,51%	10,82%	0,94%
390/2014	D	37,48%	7,30%	0,27%
390/2014	E	3,65%	0	0
293/2016	C	5,31%	1,46%	0
293/2016	D	33,69%	4,76%	0,36%
293/2016	E	50,36%	3,66%	0,36%
455/2017	C	4,84%	0,60%	0
455/2017	D	39,75%	7,63%	2,54%
455/2017	E	42,78%	1,81%	0
861/2017	D	28%	0	0
861/2017	E	72%	0	0
255/2019	D	51,92%	13,94%	0
255/2019	E	24,51%	8,65%	0,96%
190/2022	D	70,98%	23,45%	5,55%

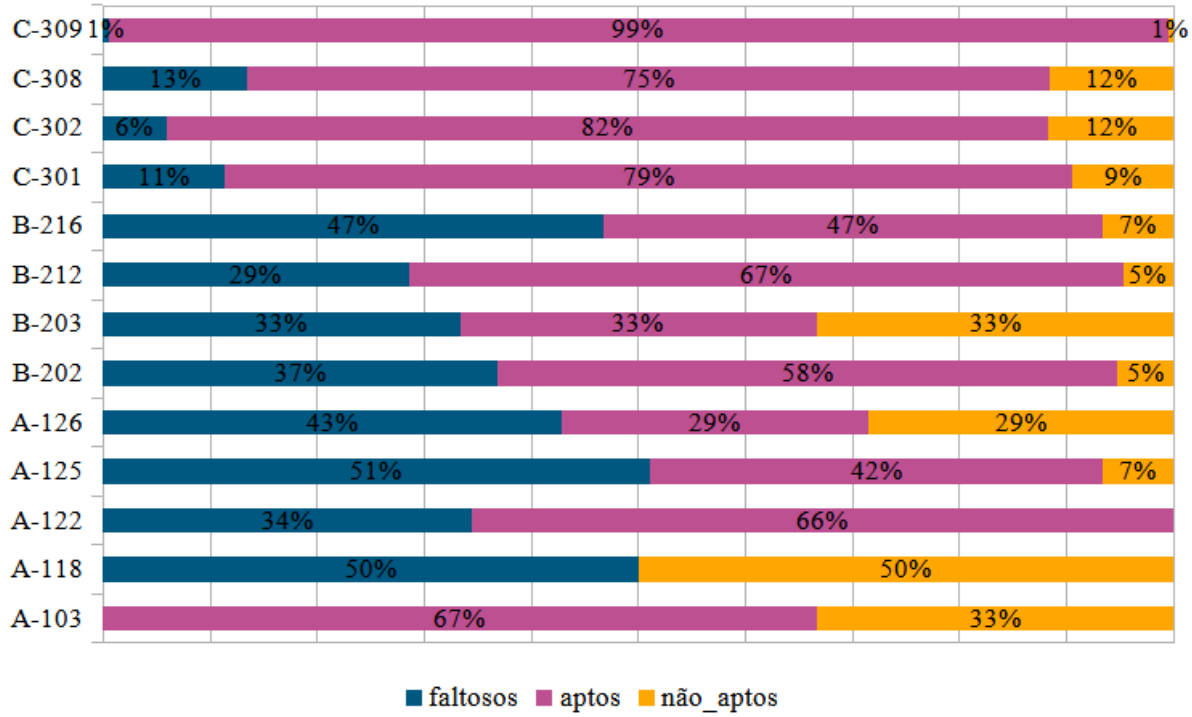
Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

4.3 Análise dos dados da operacionalização das comissões de heteroidentificação

Neste subcapítulo, analisamos os dados relacionados à etapa da heteroidentificação, como o número de candidatos/as convocados/as, os números de faltosos/as, aptos/as e não aptos/as na etapa preliminar e no recurso. Além disso, analisamos a quantidade de convocações de pessoas negras por edital.

A seguir, apresentamos as porcentagens de faltosos/as, aptos/as e não aptos/as, por cargo, referentes ao edital nº 293/2016, o primeiro com a etapa de heteroidentificação.

Gráfico 5: Resultado preliminar heteroidentificação UFRJ por cargo - Edital nº 293/2016



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Os cargos A-103 e A-118 são de médicos (E), A-122, A-125 e A-126 são de técnicos em laboratório e em radiologia (D), B-202 e B-203 são de administradores (E), o B-212 é de contra-mestre de ofício, o único cargo nível C oferecido, o B-216 é de mestre em edificações e infraestrutura (D), C-301 e C-302 são de enfermeiros (E) e C-308 e C-309 são de técnicos em enfermagem (D).

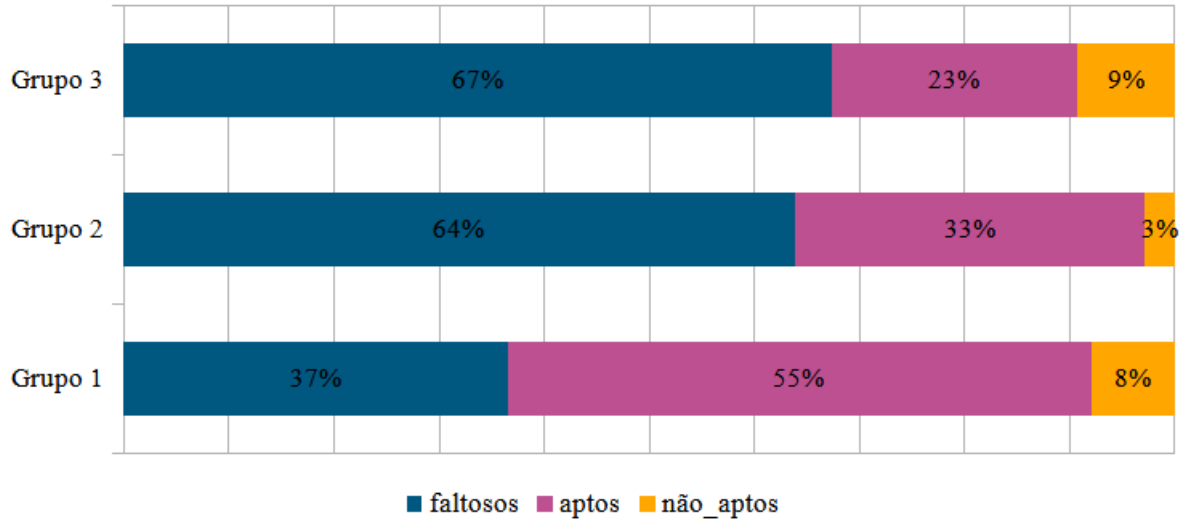
Os cargos que apresentam menor quantidade de faltosos e maior porcentagem de candidatos/as aptos/as são os cargos relacionados aos profissionais da enfermagem, enfermeiros

e técnicos. Essa área é notoriamente conhecida por ter a maioria de seus profissionais negros/as e mulheres (MACHADO, 2017).

Quanto aos cargos de médicos, que são ocupados majoritariamente por pessoas brancas, a quantidade de candidatos/as nesta etapa foi muito pequena, apenas 3 pessoas para o cargo A-103 e um/a faltoso/a e um/a presente para o A-118, que foi declarado/a não apto/a.

O edital nº 455/2017 ofereceu um volume grande de cargos e, por isso, as convocações e resultados foram divulgadas em três grupos de cargos. Sendo assim, chamamos o grupo dos cargos B-205, B-206, B-207, B-208, B-209 e B-210 (assistente em administração) e B-223 (técnico em contabilidade), todos de nível médio, de Grupo 1. O Grupo 2 abarca os cargos B-211 e B-213, ambos de auxiliar em administração e de nível fundamental. O Grupo 3 se refere aos cargos A-101, A-103, A-111, A-145, B-221, B-226 e C-307 (analista de TI, arquiteto e urbanista, engenheiro e odontólogo), todos de nível superior.

Gráfico 6: Resultado preliminar heteroidentificação UFRJ por cargo - Edital nº 455/2017



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

No concurso do edital nº 255/2019, os cargos A-101 a A-109, A-111 a A-113, A-124, B-202 são de nível superior (administrador, analista de tecnologia da informação, biólogo, engenharia de segurança do trabalho, químico, tecnólogo de relações públicas, médico veterinário), os cargos A-114, A-115, A-121, A-123, B-201, B-208, B-209, B-212 e B-213 são de nível médio (técnico em laboratório e técnico de tecnologia da informação, desenhista técnico especializado, técnico em enfermagem, técnico em laboratório e tradutor e intérprete de línguas de sinais).

O cargo com maior número de convocados/as para a heteroidentificação foi o B-208 (técnico em enfermagem, nível médio), em que foram 47 candidatos/as presentes e 1 faltoso/a, sendo 94% dos presentes declarados/as aptos/as. A quantidade de candidatos/as declarados/as aptos/as foi bem expressiva, assim como no concurso do edital nº 293/2016 para o mesmo cargo. Nos demais cargos, a quantidade de candidatos/as convocados para esta etapa foi muito pequena (entre uma a dez pessoas, mas a maioria até 5 pessoas convocadas).

Gráfico 7: Resultado preliminar heteroidentificação UFRJ por cargo - Edital nº 255/2019

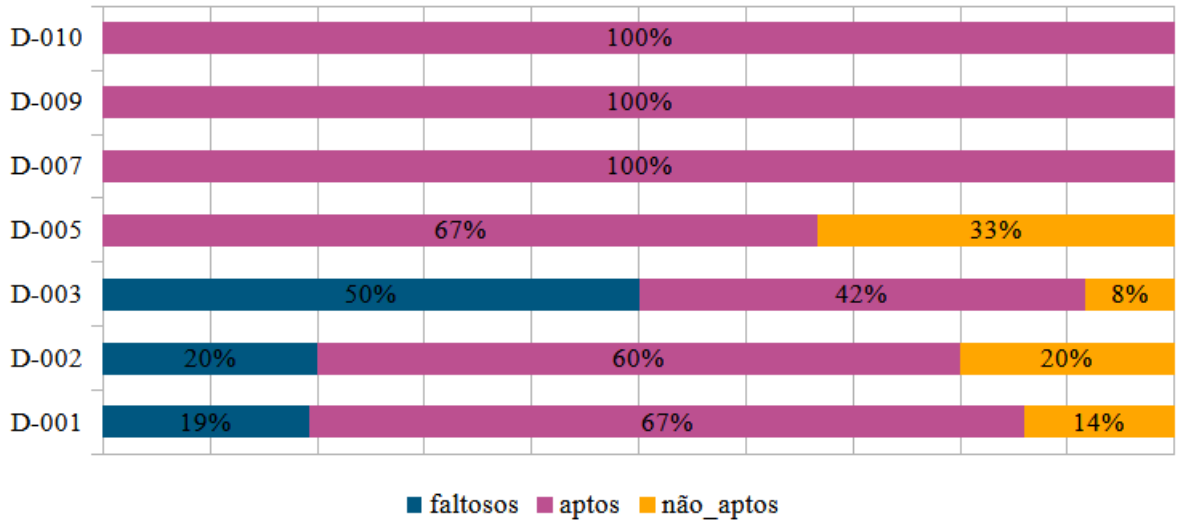


Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Por fim, no edital nº 190/2022, os cargos oferecidos são todos de nível médio, sendo D-001, D-002 e D-003 de assistente em administração e D-005, D-007, D-009 e D-010 são de técnico em laboratório. O cargo com mais candidatos/as heteroidentificados/as foi o D-001,

com 46 presentes e 11 faltosos/as. Os demais cargos tiveram até 10 candidatos/as convocados/as.

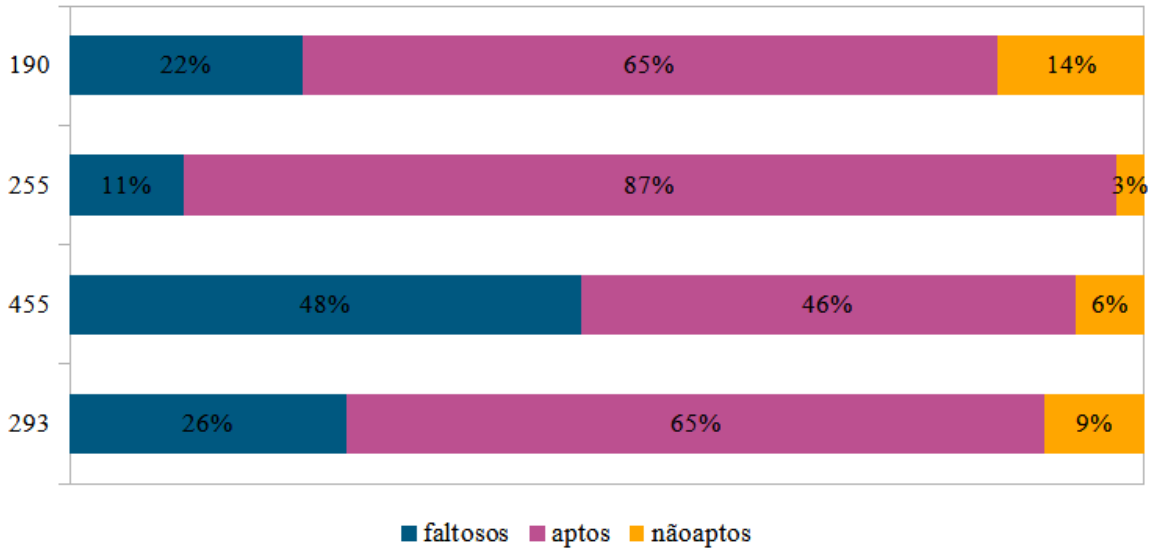
Gráfico 8: Resultado preliminar heteroidentificação UFRJ por cargo - Edital nº 190/2022



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Abaixo, apresentamos os resultados apenas por edital, sem a subdivisão de cargos. Em seguida, estão os resultados dos recursos que contestaram os resultados preliminares.

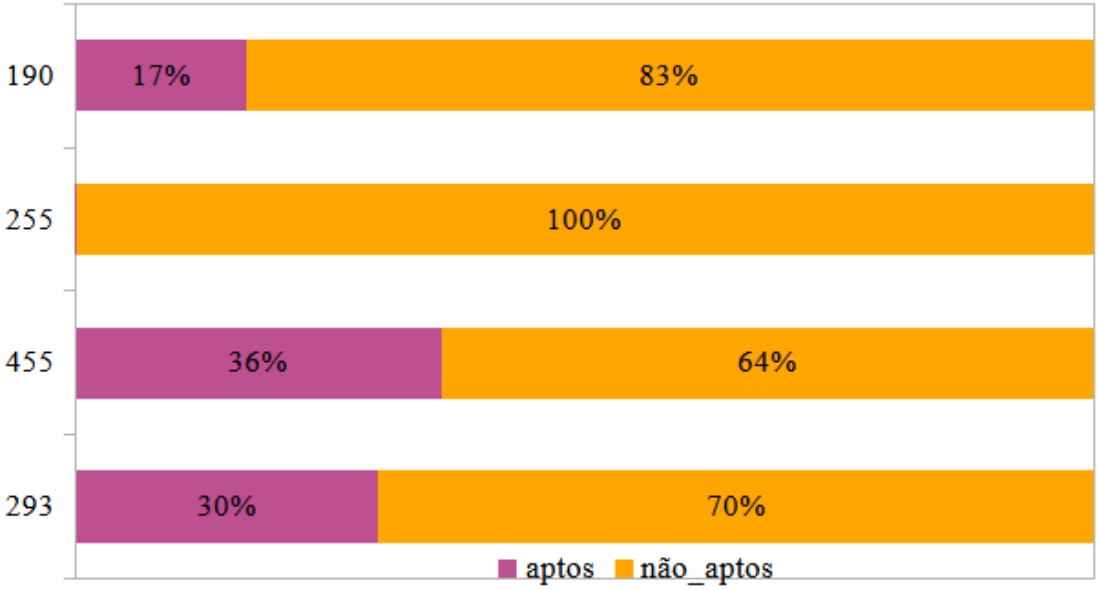
Gráfico 9: Resultados preliminares heteroidentificação UFRJ - Editais publicados entre os anos de 2016 e 2022



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Abaixo, segue gráfico representando a proporção dos resultados dos recursos que foram deferidos e indeferidos por edital.

Gráfico 10: Resultados dos recursos heteroidentificação UFRJ - Editais publicados entre os anos de 2016 e 2022



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

No gráfico acima, verificamos que a porcentagem de recursos não aprovados é maior em relação aos recursos aprovados. Isso quer dizer que, de maneira geral, as decisões preliminares se mantiveram. No entanto, pensando na perspectiva de que os casos de candidatos/as que recorrem são aqueles/as considerados/as não negros pela comissão, as porcentagens dos recursos aprovados dos editais 293 e 455 parecem expressivas. É importante destacar que o volume de pessoas heteroidentificadas nesses dois editais foi muito maior em comparação ao 255 e ao 190. Pensamos ser possível, então, pensar se esse ⅓ de decisões modificadas são um reflexo da dificuldade relatada sobre a categoria pardo.

4.4 Como as comissões da UFRJ leem a questão racial

A discriminação racial é praticada e perpetuada para sustentar a manutenção de poder e privilégios no domínio de pessoas brancas, principalmente de homens brancos. Sueli Carneiro (2005) aborda a complexidade das questões relacionadas à construção das identidades raciais,

e como a construção do “outro” é fundamental para a formação dessas identidades, principalmente no que diz respeito ao racismo como tecnologia de manutenção da desigualdade racial.

A autora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie (2019) imprimiu de maneira brilhante o preconceito em seu livro “O perigo de uma história única”. Adichie (2019) fala sobre os perigos de termos contato apenas com a história de um povo tido como padrão e hegemônico e de ouvir histórias de outros povos sendo contatadas somente por esse grupo hegemônico. A autora se refere aos brancos europeus e norte-americanos.

Adichie (2019) nos mostra que devemos conhecer outras histórias, de outros lugares e outros povos, de outras classes econômicas diferentes ou de culturas diferentes. O perigo da história única, na visão da autora, é o preconceito fruto do desconhecimento da história de alguém ou de um lugar, ou o conhecimento de uma única versão contada dessa história, que gera a criação de estereótipos.

O preconceito e os estereótipos criados em relação à África e aos africanos são um dos exemplos dados por Adichie (2019). A Lei nº 10.639/03, que estabelece a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira" (BRASIL, 2003) no currículo oficial da Rede de Ensino, tem como objetivo justamente alterar a lógica da história única, contada a partir da perspectiva dos europeus colonizadores.

Portanto, tornou-se obrigatório que o conteúdo programático inclua “o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil” (BRASIL, 2003, s.p).

Rosa e Facchini (2003, p. 345) interpretam o que Stuart Hall afirma sobre o estereótipo - que “naturaliza e des-historiciza a diferença, confunde o que é histórico e cultural com o que é natural, biológico e genético” - para concluir que “estereótipos são modos limitados e limitantes de representação do Outro, que buscam aprisionar os sujeitos em imagens prefixadas”.

Tanto na narrativa de Adichie como na análise de Hall, entendemos que a desinformação ou a superficialidade como se constroem as narrativas sobre o outro são prejudiciais para criarmos identificação, compreensão e empatia. Além disso, Adichie traz a dimensão da escolha depois da consciência, ou seja, a partir do momento em que percebemos que as narrativas podem ser produzidas por uma diversidade de pessoas, culturas, raças etc, escolhemos buscar outros prismas ou não.

Digo isso porque o debate sobre as cotas raciais para o acesso à graduação, quando tomou proporções estaduais e depois nacionais, ofereceu à sociedade um aporte informativo para a reflexão sobre a ainda atual força do mito de que há convivência harmoniosa entre as raças, o motivo pelo qual as cotas estavam sendo implementadas e qual o seu objetivo. Muitas informações foram propagadas e junto se avolumaram as narrativas do próprio povo negro sobre sua história desde a imigração forçada dos seus ancestrais até os dias atuais.

Sueli Carneiro (2004, s.p.) afirma que "uma das características do racismo é a maneira pela qual ele aprisiona o outro em imagens fixas e estereotipadas, enquanto reserva para os racialmente hegemônicos o privilégio de serem representados em sua diversidade". Sobre o aprisionamento em imagens estereotipadas, Franz Fanon compara a situação do judeu com a de uma pessoa negra. O judeu precisa de algum tempo e avaliação para ser revelado, mas o negro é "escravo da 'ideia' que os outros fazem" (FANON, 2008, p. 108) dele, é refém de sua aparência, desvelada sempre no momento de sua aparição.

No tópico 4.1 falamos sobre a obrigatoriedade de os membros das comissões de heteroidentificação participarem de oficinas sobre a temática racial para desempenharem seu trabalho de heteroidentificação. Os cursos aos quais tive acesso na UFRJ não falavam especificamente de epistemicídio. Contudo, depois que acessei autores como Aimé Césaire, Frantz Fanon, Neusa Santos Souza, Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro durante o curso de Mestrado em Relações Étnico-raciais, penso que a experiência completa das aulas e a prática do trabalho de heteroidentificação, mesmo que de forma transversal, fizeram-me entender o papel central da linguagem contra a violência colonial e do racismo.

Um ponto importante para o combate ao aprisionamento dos sujeitos em imagens estereotipadas, no que tange a emancipação destes, é o conceito de epistemicídio que Sueli Carneiro compreendeu da leitura do sociólogo Boaventura de Sousa Santos.

> Para além da anulação e desqualificação do conhecimento dos povos subjugados, um processo persistente de produção da indigência cultural: pela negação ao acesso à educação, sobretudo de qualidade; pela produção da inferiorização intelectual; pelos diferentes mecanismos de deslegitimação do negro como portador e produtor de conhecimento e de rebaixamento da capacidade cognitiva pela carência material e/ou pelo comprometimento da autoestima pelos processos de discriminação correntes no processo educativo. Isto porque não é possível desqualificar as formas de conhecimento dos povos dominados sem desqualificá-los também, individual e coletivamente, como sujeitos cognoscentes. E, ao fazê-lo, destitui-lhe a razão, a condição para alcançar o conhecimento "legítimo" ou legitimado. Por isso o epistemicídio fere de morte a racionalidade do subjugado ou a sequestra, mutila a capacidade de aprender etc (CARNEIRO, 2005, p. 97)

A prática do trabalho é o objetivo final, mas também um essencial complemento do que se aprende no curso de formação. Durante a heteroidentificação, o membro da comissão está ciente do lugar racial e da posição social que ocupa na sociedade. Durante a minha experiência nas comissões e depois nas entrevistas feitas para esta pesquisa, constatei que as pessoas brancas, de fato, não percebem que são racializadas até que sejam diretamente confrontadas com essa informação.

Um dos pontos que saltou aos olhos nos discursos sobre a percepção racial de si mesmo/a, foi o fato de que os/as entrevistados/as brancos/as e os/as pardos/as relacionam suas identificações raciais principalmente a partir do conhecimento adquirido. O Entrevistado 4, autodeclarado pardo, afirma que apenas depois do trabalho na heteroidentificação e da participação nos cursos de formação que se percebeu negro. Esse participante narra que, antes dessas experiências, a força da teoria da democracia racial no Brasil e seu círculo social ser majoritariamente constituído por pessoas brancas fizeram com que ele ficasse "blindado" do racismo.

Somado a isso, o Entrevistado 4 declarou que, o fato de ser pardo e ter mantido o cabelo raspado, fez com que ele tivesse "uma passabilidade bem maior". Então, as situações de racismo das quais ele foi vítima foram percebidas somente depois da reflexão feita sobre o mecanismo do racismo:

> Depois da heteroidentificação, que eu fui 'olha, aquilo era racismo'.
> (...)
> Aí eu linkei tudo e falei (...), não estava achando que era, que não acontecia comigo e acontece toda hora.
> (...)
> …há muitos anos atrás, em 1988, Tancredo Neves deu uma declaração na TV dizendo que como o racismo foi erradicado do Brasil, que foi um movimento lindo, que a Princesa Isabel era a nossa heroína, e eu acreditava nisso (falou com indignação).

A Entrevistada 5 afirma que, durante o seu processo de crescimento e de adolescência, algumas questões se apresentaram. Entretanto, foi frequentando as redes sociais por volta de 2015 e 2016, em sua militância no movimento de mulheres e no trabalho da heteroidentificação que afirma ter se aprofundado na reflexão sobre o seu pertencimento racial.

No grupo dos autodeclarados brancos, a Entrevistada 6, ao ser perguntada se havia refletido sobre sua raça antes do trabalho das comissões, disse que não, e que o trabalho nas comissões foi um paradigma na vida dela. Essa participante é natural de um estado brasileiro localizado na região sul, que possui população majoritariamente constituída por pessoas

brancas. De acordo com a PNAD contínua de 2022, a população da região sul, em 2012, era de 78,8% composta por pessoas brancas e, em 2022, 72,8% (IBGE, 2023).

Então, a Entrevistada 6 narra que não tinha contato com pessoas negras, mesmo em postos de trabalho de menor prestígio social, pois o interior desse estado, onde ela passou os primeiros anos de sua vida, é ainda mais branco. Ela lembra que havia apenas uma menina negra em seu colégio, filha de um militar. Então, quando a participante veio para o Rio de Janeiro, viu uma realidade diferente, mas, mesmo assim, demorou bastante tempo para refletir sobre o racismo estrutural no país e seu pertencimento racial.

A Entrevistada 6 considera dois acontecimentos, ocorridos na mesma época, como desencadeadores dessa reflexão. Ela foi coordenadora de um curso de graduação da UFRJ em que houve um incidente racial, que foi encaminhado para a Comissão de Orientação e Acompanhamento Acadêmico (COAA). Nessa época, existia a Comissão de Direitos Humanos e Combate às Violências da UFRJ, da qual era integrante a Luciene Lacerda, uma das coordenadoras das comissões de heteroidentificação. Então, a participante pediu ajuda para encaminhar o caso.

A partir da repercussão desse caso foi construída uma disciplina facultativa sobre relações raciais nesse curso (optamos por não falar o nome do curso e da disciplina para não identificar a participante). A disciplina existe até hoje. Então, esse episódio e o posterior trabalho nas comissões aceleraram o processo de entendimento do pertencimento racial da participante e do racismo institucional.

Já o Entrevistado 7, branco e estrangeiro, afirma ter refletido sobre a sua identidade racial antes, por uma questão política de seu país. Dependendo da posição política que o nacional do país de origem do participante adota, mesmo tendo características físicas de pessoa branca, pode ser considerado como “negro de alma” e sofre preconceito.

Contudo, quando perguntado se já protagonizou alguma atitude racista, o Entrevistado 7 respondeu que provavelmente sim e, repensando, afirmou que com certeza sim, e acrescentou que foi em uma época em que não entendia as coisas, “não entendia como era e passei a entender”. Então, hoje, o Entrevistado 7 entende o racismo como uma “reprodução das desigualdades, basicamente sociais e econômicas”.

Os quatro entrevistados que são apenas membros das comissões (sem função de gestão ou coordenação nesse processo) responderam que protagonizaram atitudes racistas, mesmo que não estivessem lembrando alguma especificamente, mas que esse comportamento é atribuído ao racismo estrutural.

> porque é muito estrutural, ainda mais assim, apesar de eu ser jovem, eu ainda peguei muito uma mídia, hoje tá, hoje você ainda faz um debate sobre isso, né, as novelas são diferentes, mas eu ainda peguei o final da geração Xuxa, Angélica, Eliana, é, eu acho que não é à toa que eu alisava meu cabelo. É, mas eu não lembro de nada específico não, eu acho que eu nunca, eu não me lembro de, é, mas não me surpreenderia sei lá se passasse um telão da minha vida assim com tudo que eu já fiz, tudo que eu já falei quando eu era adolescente ou criança que apareçam, às vezes até talvez uma coisa mais velada, né, que não é velado, mas de falar eu não me lembro não, acho que não, mas é. E eu passei a me policiar, né, quando eu fui entendendo o debate, é, por exemplo, né, essa coisa de você estar andando na rua e ver alguém vindo na sua direção e segurar a bolsa, sabe? Eu não faço isso, mas eu imagino que na adolescência eu não duvido que possa ter feito, porque se eu passei a refletir mais criticamente sobre isso depois, né (Entrevistada 5).

Todos/as os/as entrevistados/as também falaram do racismo no Brasil como sendo de marca e do ainda influente mito da democracia racial.

> …porque o racismo no Brasil ele opera muito através do fenótipo. Não é só, mas é muito. Inclusive não é à toa que é um acúmulo dos movimentos que a política de cotas tenha como critério o fenótipo, né, e não só uma autodeclaração apenas, ou questão genética, ou a identificação política, enfim. Então a gente tem um racismo, como chamam né, de marca. E que quanto mais negra é a pele, quanto mais largo é o nariz, quanto mais crespo é o cabelo, né, as pessoas vão sofrendo mais (Entrevistada 5).

> É vergonhoso, porque hoje mesmo eu estava assistindo um filme e aí eu conversei com o meu filho. Que nos Estados Unidos ou em vários outros países existe o racismo, mas ele é visto, ele é escrachado. Eu acho que aqui ainda é pior porque, é, ele está escondido, ele está mascarado por uma série de outras estratégias sociais (Entrevistada 6).

As cotas raciais **s**ão percebidas pelos/as entrevistados/as como uma ação fundamental no sentido de diminuir desigualdades raciais e sociais. Entretanto, há a percepção geral de que muitos avanços ainda devem ser feitos.

> eu acho que ainda tá muito enraizado, assim, eu acho que teve um avanço muito fruto também da política de cotas e dessa galera, do movimento negro bem com pé na porta, com uma tragetória muito histórica, né? Mas eu acho que a política institucional fez dar um salto e teve também muita resistência, né, da mídia, é, enfim, de muitos setores, então eu acho que, em termos da tal representatividade, tá um pouco melhor, mas ainda tá muito ruim, né. E porque não é uma luta ligada só à representatividade, tem um processo de extermínio mesmo, né. (...) Então, e a gente tem visto as chacinas nas favelas, que são históricas e o encarceramento em massa, então é, ainda tá muito enraizado, acho que o bolsonarismo também ajudou a tirar muito rato do esgoto, assim, é, e a gente ainda tem muito a fazer. E na UFRJ, eu acho que ainda tem muito que avançar, porque saiu até uma pesquisa da PR4, não tem muito tempo, um levantamento, na verdade. Você não tem acho que nem 3% dos docentes negros, e aí também para os docentes especificamente, a política de cotas ainda não está como deveria, porque - nos concursos, né? - porque naquela regra que tem que ser pra três e aí sempre dá-se um jeito e, então, é muito baixo. Para os técnicos também é muito baixo, não chega a - é, baixo, não é tanto -, mas chega a 35% 37 só de pessoas autodeclaradas, né, pretas ou pardas, então ainda tem poucas pessoas e reproduz-se, né. (...) Acho que os terceirizados sofrem muito também, os estudantes, todo mundo,

> né, que é da categoria, mas ainda combina a questão racial com a posição do trabalho, é, eu acho que é uma questão cotidiana (Entrevistada 5).

A Entrevistada 3 lembra que em 2016 houve um processo de visibilidade, quando o Pró-reitor da área de pessoal convidou duas militantes dos movimentos negros para tocar a coordenação das comissões, mas sublinha que a Universidade é branca e elitista até hoje, que apesar das conquistas, "é um cenário ainda árido".

4.5 Os desafios da categoria pardo na etapa de heteroidentificação

> Ora, não me peças explicações sobre coisas que tu inventaste como esse "pardo". Só sei que a cada dia que passa, ele fica mais negro (CARNEIRO, 2005, p. 22).

A categoria pardo é o ponto de convergência de muitas das controvérsias e ataques às cotas raciais, ademais, é declarada como o maior desafio na etapa da heteroidentificação. Isso porque, conforme debatido com maior profundidade no subcapítulo 2.3, a miscigenação dá sustentação ao mito da democracia racial, força à ideia de tolerância racial, escamoteia o estupro praticado pelo colonizador contra mulheres negras e, ainda, é um instrumento da política de embranquecimento, uma vez que a hierarquia de cor, traços faciais e textura de cabelo tem como ponto inferior o negro retinto, passa pelo pardo e tem como topo e padrão de poder e sucesso o branco (CARNEIRO, 2023).

Sendo assim, os pardos - ou intermediários - possuem "o benefício simbólico de estarem mais próximos do ideal humano, o branco" (CARNEIRO, 2023, p. 55). Então, mesmo com esse benefício simbólico - chamado como "passabilidade" nas narrativas que seguem -, a sociedade, incluindo negros e mestiços, segue idealizando o branqueamento.

É interessante perceber que, até as pessoas que são lidas socialmente como brancas possuem alguma dificuldade de se afirmarem brancas por não possuírem todo o conjunto de características físicas do ideal do branco, que acrescenta, por exemplo, olhos claros, cabelos muito lisos e claros. Então, na escala de hierarquização racial feita no Brasil, até as pessoas brancas possuem "consciência da precariedade de sua branquitude" (CARNEIRO, 2023, p. 55), que é reflexo do que Otávio Frias Filho chama de "loirização' como etapa superior do embranquecimento" (CARNEIRO, 2023, p. 56).

Dessa forma, considerando essa etapa a mais no caminho do embranquecimento - a "loirização" -, temos como hipótese que a categoria pardo, já sem definição, sendo um termo

que abarca uma extensa lista de características e variedades de cores (moreno claro, moreno escuro, marrom bombom, moreno jambo, cor de paçoca, caboclo etc), tem sido usado, no caso de suspeitas de fraudes, por pessoas lidas como brancas que estão esticando a linha tênue entre quem é considerado branco e quem é considerado negro no Brasil.

Nesse sentido, durante o trabalho de heteroidentificação, já na primeira experiência, em 2017, o termo "pardo limítrofe" surgiu. Tendo em vista a ampla mestiçagem no Brasil, era esperado que um termo assim aparecesse nesse contexto de identificação racial, pois, de fato, há fluidez nas raças.

A ideia da raça como significante flutuante de Stuart Hall (1995) diz respeito à maneira como o sentido de raça é construído socialmente e, por isso, tem mais semelhança com uma linguagem do que com a constituição biológica do nosso corpo. Sendo assim, seus significados podem variar durante o decorrer do tempo e nos diferentes contextos em que são inseridos (SOVIK, 2013).

Apesar de a categoria pardo ter servido por muitas décadas para acomodar toda gama de identificações raciais intermediárias, no contexto das heteroidentificações nas cotas raciais existe a especificidade da construção política de pardo como pertencente ao grupo racial negro. Então, a dificuldade parece estar na necessidade de determinar como regra objetiva uma percepção que é necessariamente subjetiva e fluida (dependendo da região, de quem olha, do ambiente etc).

> O debate do pardo é bem complexo, né, a gente sabe bem (risos), inclusive no contexto da heteroidentificação. Ah, e a desvantagem eu acho é esse não pertencimento, justamente. Porque eu acho que até hoje não há um consenso assim, um consenso mesmo. Há vertentes, mas não há um consenso no movimento do que fazer com a gente, sabe? Inclusive tem gente que fala que não existe pardo, que pardo é papel, e aí é negro de pele clara e aí não é negro de pele clara que fala, porque não tem negro de pele clara, enfim, é, eu acho que isso também é um certo sucesso dessa miscigenação forçada que a gente teve, porque realmente você produziu muitas pessoas que não tem uma identidade demarcada (Entrevistada 5).

Na tentativa de nos aproximarmos de alguma objetividade nesse olhar, procuramos saber como os membros das comissões de heteroidentificação encaram a subjetiva existência de uma "linha limite" entre a raça negra e as demais raças não negras. A pergunta sobre o que é o "pardo limítrofe" foi feita a todos/as participantes que trabalharam fazendo heteroidentificações e as respostas foram muito semelhantes.

> Já, já, que é aquele que tá na fronteira, né, sim. Mais um pouquinho ele era branco, ou mais um pouquinho ele não era... tem, tem. É isso. Gente, é muito difícil. (...) Eu olho a questão da pele, mas eu olho muito a questão do cabelo, eu acho que o cabelo tem

> um fator muito significativo, né? (...) …ser preto eu acho que é muito fácil você ver, porque a polícia, pá, na hora, tudo, pá, na hora. O pardo também sofre isso de uma maneira mais amenizada, agora, sinceramente assim, eu acho ruim, eu sou um pouco do, eu vejo o que a Sueli Carneiro, ela fala disso, que a nossa luta, né, a luta do movimento negro, acaba sendo enfraquecida quando você quer entrar numa lógica de fiscalização, sabe? De, é, desses níveis, você é ou você não é suficiente negro... claro que pra política da heteroidentificação isso é importante porque você tá... mas para a luta como um todo, é, porque eu vejo nomes mais antigos do movimento negro falando disso, cara, a gente fez um esforço assim de décadas, de dialogar e mostrar para a população de que isso aqui não é um país de brancos…
> (...)
> **Pesquisadora:** Você enxerga algum tipo de má-fé nesse tipo de fenótipo?
> … hoje ainda, nem 20 com certeza das pessoas tem curso superior completo, sabe? As pessoas nem conhecem esse universo aqui e aí muitas vezes assim, aí tô falando das pessoas que são reprovadas, mas que eu vejo claramente que a pessoa está confusa, apenas. Esse discurso de que no Brasil não existe uma raça definida, de que todo mundo é pardo, é, ou de que você tem, sabe, esse monte de discursos que mais confundem do que ajudam, são repetidos todos os dias, ainda mais sabe na favela, na periferia, pelas pessoas mais velhas, então, aí eu vejo que assim, às vezes algumas pessoas ficam irritadas, é, acabam generalizando uma má-fé, mas eu não generalizo. Eu acho que há casos pontuais de má-fé, principalmente quando é esse, mas eu vejo mais do branco… (Entrevistada 5)

Todos os discursos apresentados foram no sentido de que o "pardo limítrofe", mesmo sendo limítrofe e por isso com muita passabilidade, é pardo. Uma das entrevistadas inclusive ressaltou que se fossem brancos, seriam chamados de "brancos limítrofes". Então, uma vez que há nessas pessoas o reconhecimento da negritude, mesmo que possuam o "benefício simbólico de estarem mais próximos do ideal humano" como diz Sueli Carneiro (2023), eles têm reconhecidos um conjunto de símbolos da negritude.

O Entrevistado 7 fala que sente que pode causar dor em uma pessoa que é de uma família negra, teve a convivência e formação subjetiva em uma família negra, mas não possui o fenótipo negro. É verdade que isso pode causar um deslocamento, um não pertencimento a um grupo. Nesse sentido, a Entrevistada 5 relata que falar sobre a questão do "pardo limítrofe" na entrevista, assim como o trabalho da heteroidentificação, "abre muitas questões", "reabre memórias, não é exatamente uma dor… reabre memórias dessa confusão, que é uma confusão que é nossa, assim, que vai ser pro resto da vida".

Como parda de pele clara, a Entrevistada 5 diz que "o lugar que você escolher, seja ele qual for, você não vai estar confortável", porque as pessoas leem seu pertencimento racial de maneira diferente a depender do contexto e do ponto de partida do olhar. A Entrevistada 5 chama atenção para o fato de que a identidade racial das pessoas deve ser respeitada.

> …é ruim quando uma outra pessoa, mesmo que sem maldade, tira sarro, né, (...), é quase que uma lógica de competição assim, né, como se a gente tivesse querendo, ou que a gente quisesse invalidar quem tem a pele mais escura (...) essa pessoa sofre muito mais racismo, e justamente por isso tem que ter sim um lugar de centralidade,

> de protagonismo, agora não dá também pra desconsiderar a nossa existência (Entrevistada 5).

Vale dizer que, no contexto das heteroidentificações, as comissões não estão invalidando a autodeclaração feita pelo/a candidato/a, mas sim conferindo, objetivamente, se o fenótipo apresentado está dentro do requisito da ação afirmativa. Fora do contexto das heteroidentificações é essencial que o debate seja feito de maneira respeitosa - caso seja necessário -, pois, conforme apuramos durante a pesquisa, são muitos os atravessamentos que fazem o sujeito se autodeclarar negro.

> Outra coisa interessante, que eu falei agora, é se ela é ou não preta, a gente, a comissão, não está ali para julgar o que a pessoa é. A construção que a pessoa faz de si é dela, e *ok*, é válido, não tô ali pra dizer se ela é ou não. O que eu estou dizendo, talvez se ela não faz, é que talvez ela possa não fazer jus a uma política pública (Entrevistado 4).

O Entrevistado 4 vê o pardo limítrofe como uma pessoa fruto de uma relação inter-racial que não possui características físicas o suficiente para ser branca, mas também não tem características negróides suficientes para sofrer racismo, apesar de o Entrevistado também afirmar que o pardo sofre preconceito em algum nível, menor claro que pessoas negras de traços mais marcados e pele mais escura.

Seguindo seu raciocínio, o Entrevistado 4 apresenta um exemplo interessante de pessoa "parda limítrofe", considerando essa categoria como uma categoria que possui fluidez entre as raças branca e negra. A candidata foi entendida como não apta e, depois de dois anos ela judicializou a questão. Então, o juiz determinou que ela fosse heteroidentificada novamente. O Entrevistado afirma que há dois anos, a candidata se apresentou embranquecida e, "quando ela voltou, dois ou três anos depois, não lembro muito bem, ela já tinha passado por uma transição".

Nesse ponto, é essencial apresentarmos o que dispõe a Instrução Normativa nº 23/2023 (BRASIL, 2023), em seu artigo 21, § 1º: "Serão consideradas as características fenotípicas da pessoa ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação" (BRASIL, 2023). Assim como, no parágrafo seguinte, a IN nº 23/2023 também determina que não serão considerados, para a avaliação do critério fenotípico, "quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados" (BRASIL, 2023).

E, seguindo nessa lembrança, o Entrevistado 4 afirmou ter passado pelo mesmo processo, pois ao deixar seu cabelo crescer, um cabelo que é crespo, ele percebeu que a sua passabilidade diminuiu consideravelmente. Esses fatos nos fazem relembrar do ideal do

embranquecimento e da consequência positiva da ação de valorização das características físicas, culturais e da contribuição intelectual negras.

Mas, voltando para a questão do pardo, o Entrevistado 4 ressalta que seu acúmulo de experiências tanto na heteroidentificação quanto nos cursos fazem com que ele tenha um olhar mais apurado a cada nova experiência. E, quanto aos critérios utilizados para o reconhecimento do outro como uma pessoa negra ou não, o Entrevistado 4 disse uma expressão que me marcou: "a negritude, ela se manifesta, é, eu costumo dizer que não é uma pele, não é uma boca, não é um nariz, a negritude é uma presença".

E, verdade seja dita, o reconhecimento é feito em consideração ao conjunto de características físicas apresentadas, mas, é bem verdade também que existe essa presença negra. A presença a que ele se refere, mesmo em pessoas com passabilidade, pode ser notada. E talvez este seja mais um critério que possa ser utilizado ou percebido. Não se trata de adereços, roupas ou penteados, como muitos podem achar, mas é algo muito mais sutil que se apresenta - junto, é claro, de alguns outros traços, texturas ou cores.

Para a Entrevistada 6, o "pardo limítrofe" é aquele de pele mais clara com os traços negroides não tão definidos ou um pouco menos acentuados. Para a Entrevistada 6, assim como para o Entrevistado 4, ficaram marcadas as situações em que pessoas negras se autodeclararam como negras de forma positiva. Ainda, no relato da Entrevistada 6, ela fala de como é significativo para ela poder passar adiante as informações e experiências que adquiriu no trabalho da heteroidentificação e nos cursos.

O Entrevistado 7 fala sobre a sua percepção dos mestiços, que se aproxima das descrições dos "pardos limítrofes".

> O mestiço é aquele que aparece nas duas características, apareceu branco ou aparece um japonês, ou seja, a mistura se vivencia nas duas coisas. Então assim, se você tiver uma pessoa parda escura, com cara redonda, olhinho puxado, cabelo tipo liso, preto, japonês, você é um mestiço. Porque aparece um e outro, aparece nas duas etnias, representadas aí (Entrevistado 7).

Com o olhar de um estrangeiro, que estudou as questões raciais do Brasil, o Entrevistado 7 afirma que a ideia que os estrangeiros têm de negros são de pessoas pretas e que, aqui no Brasil, pessoas consideradas latinas e mestiças disputam o espaço de negros. Para o Entrevistado 7, as pessoas pardas que ele considera do grupo racial negro "têm uma característica étnica, não só o cabelo, mas as feições do rosto. Mas tem pessoas que são evidentemente uma mestiçagem".

Quanto ao “pardo limítrofe”, o Entrevistado 7 entende que é aquela pessoa que pode se apresentar das duas formas, branca ou negra, de acordo com a forma que lhe convém se apresentar em cada contexto. Para ele, são pessoas que possuem um não binarismo.

Esta ideia parece ser o que passou a ser nomeado de “afroconveniência”, que seria essa escolha de se apresentar como pessoa negra em momentos oportunos. A Entrevistada 5 pondera a possibilidade de alguns fenótipos de pardos/as terem a possibilidade de “mudar de lado”.

> Mas ao mesmo tempo também eu acho que assim, que quem é pardo precisa entender a dureza que quem tem a pele preta passou e passa, então também eu acho que essa reatividade não é à toa, né, porque né muito se fala que o pardo, por ter essa passabilidade, na hora que aperta mesmo, a maioria não pula pro lado dos pretos, pula pro lado dos brancos. Sabem muito recorrer a essas vantagens, então ao mesmo tempo também eu acho que a galera tem suas razões para ter, é, essas desconfianças (Entrevistada 5).

Não podemos nos furtar da discussão do ideal da branquitude também nesse contexto, pois muitas pessoas negras usam estratagemas para ficarem mais próximas do estereótipo branco justamente como consequência da negação de sua negritude ou para serem mais bem aceitas, e esses comportamentos são reflexos da violência do racismo.

Então, quando o/a candidato/a que aparece não tem o fenótipo tão evidente, conforme relatado por alguns participantes - inclusive já presenciado por esta pesquisadora -, alguns membros das comissões de heteroidentificação usam critérios fenotípicos mais específicos - não os/as entrevistados/as -, considerando, por exemplo, cor da gengiva, cor da falange (“dobrinha” do dedo), pé, unhas, cor dos lábios e outros detalhes para confirmar a negritude autodeclarada pelo/a candidato/a.

> Ai, gente, é, tem gente que olha (olhos viram) e fala é uma dica, olha a falange, olha sei o que da unha, aí como é que é, eu vou te falar, assim, eu vejo, assim, já ouvi inclusive assim gente conversando ah não é, você viu a falange dela? Eu não olho isso. Porque assim, eu acho que ninguém olha isso, assim gengiva, gengiva assim até o nosso pessoal não fala muito não, graças a Deus, né, porque eu acho até meio problemático, né, sabe... é, mas eu não olho, gente, até porque quem olha? Sabe? Não é esse o marcador.

Para a Entrevistada 2, esses detalhes podem ajudar sim na heteroidentificação. Ela diz que esses detalhes eram usados pelos movimentos negros para mostrar às pessoas que elas eram negras.

> … então a gente, é, procura branquitude e a negritude dessa pessoa, mas uma das coisas do movimento também que a gente falava assim, a pessoa falou ‘não, eu não sou negra não’, olha só, mostra a sua mão. E mostrava a palma da mão, se ela fosse

> mais escura, você falava assim ‘com essa palma da mão’ (...). E veja, quando olha a minha falavam assim ‘ela não é tão escura’, mas ok vou fazer assim [mostrou a parte de cima das mãos].
> (...)
> na verdade, a gente procurava mostrar à pessoa o quanto ela era negra, porque, porque, se era tão ruim ser negra, a gente mostrava para ela assim, olha, além de não ser tão ruim, você tem sua negritude também aí, então, é, e muitas pessoas se autoconsideravam negras porque viam sua história familiar, é, mesmo que elas não fossem heteroidentificadas daquela maneira, entendeu (Entrevistada 2).

O Entrevistado 4 traz a regionalidade para o debate de como as pessoas pardas são lidas pela comissão, reforçando que a diversidade entre os membros é justamente para convergir olhares que partem de diferentes perspectivas.

> O que eu tô querendo te dizer é eu, que tenho uma passabilidade muito alta, eu chego no sul do país eu sou lido como uma pessoa preta, quando eu chego em Salvador, e a maioria das pessoas são pretas, eu sou lido como uma pessoa branca. Então o racismo, ele se manifesta de maneiras diferentes de acordo com o lugar, de acordo com pessoas diferentes, por isso que não dá pra ser só um olhar pra dizer se a pessoa é ou não preta, se ela faz jus ou não àquela cota (Entrevistado 4).

Contudo, uma maneira mais eficiente de entender se uma pessoa é parda ou branca é pensar nos tipos de situações de constrangimento, preconceito ou racismo que aquela pessoa está sujeita. Esse era um pensamento recorrente durante as heteroidentificações e foi relatado pelos participantes desta pesquisa. Esse pensamento é justificável porque a reserva de vagas para a população negra existe justamente porque é uma política pública que tem por objeto combater o racismo antinegro.

> A nossa atuação é nesse povo miscigenado que não tem passibilidade, é nesse povo que tem os marcadores do racismo muito fortes na sua aparência e essa aparência que sempre negou e sempre fechou portas, porque o modelo de aparência de beleza no Brasil e de boa aparência, não é, nunca foi, a aparência da população negra. Então a miscigenação ela existe, inclusive durante muito tempo o mito da democracia racial reforçava a igualdade. Nós somos, todos nós somos iguais, como preconiza a constituição, mas a gente quer falar desse miscigenado que tem as características negras, não desse miscigenado que tem as características da passibilidade (Entrevistada 3).

> A gente conversa e tenta perceber se o racismo, olhando para aquela pessoa, se o racismo, é, interferiu na vida dela de alguma forma, a ela não ter acesso a algumas possibilidades, entendeu? A gente conversa sobre isso. Se a gente entende que talvez ela tenha, então a gente aprova. Se a gente vê que ela não vai, não sofreu com aquilo, que apresenta uma branquitude, a gente infelizmente fala que ela não pode tentar por aquela modalidade (Entrevistado 4).

> …perguntar será que essa pessoa passaria por uma situação de discriminação racial? É, num corredor de um curso mais elitizado, numa sala de aula, né, de um curso que é, sei lá, uma medicina da vida, né, uma determinada engenharia, que são cursos bem assim apesar das cotas assim ainda bem elitizados. Será que, o que que, sabe? Como

> será que essa pessoa, isso, seria lida e seria tratada. Isso me baliza um pouco (Entrevistada 5).

Quanto ao termo "pardo limítrofe", a Entrevistada 2 joga luz para o fato de que, se já estamos nomeando como pardo, então é pardo. Quando é branco, chamamos de branco. Como a lei diz pardo, e é uma lei que reserva vagas para negros, serão considerados como pardos aqueles pertencentes ao grupo negro e, portanto, um mestiço negro.

A Entrevistada 3 chama atenção para que não haja esvaziamento da política pública. Isso porque, como a lei fala pretos e pardos, há de se ter cuidado na análise para que a lei seja cumprida corretamente. O objetivo da heteroidentificação é evitar fraudes.

> Então esse parto limítrofe é aquele que tem as características uma ou outra que faça com que a gente não o caracterize como um homem branco, aí muitas vezes a discussão era 'Ah, mas ele não vai ser um elemento importante nessa luta', não interessa. Não é esse pré-julgamento que nos interessa, talvez a condição de pardo até assuste o próprio candidato ou a própria candidata que sempre se achou branca, e vai continuar se achando, porque quando um cara vem aqui raspa o cabelo, ele quer omitir alguma situação, mas ele talvez ele não entenda a sua condição de homem pardo. Esse é o pardo limítrofe, aquele confuso, né, é igual aquele que na época da escravidão era o mulato, mulato não sabia para onde ia nessa denominação horrorosa que é a coisa da mula com não sei quem (Entrevistada 3).

Reforçando que quando chamamos de "pardo limítrofe" estamos reconhecendo como pardo, e na lei consta como sujeitos de direito as pessoas pardas do grupo racial negro, em caso de dúvidas entre os membros da comissão, a prática é declarar a pessoa como apta, pois se essa dúvida apareceu no contexto da heteroidentificação, também acontece fora desse contexto, na vida social daquele/a candidato/a.

Para aprofundar o debate acerca da categoria pardo, a Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade da UFRJ promoveu um curso, em 20 de setembro de 2023, chamado "Conversações: As cotas raciais, a aposta nos (im)possíveis e os enfrentamentos da categoria política pardas/os", que eu tive a oportunidade de participar. A proposta colocada para o curso não foi resolver a questão ou o "problema" do/a pardo/a, mas sim refletir sobre.

> Depois da política pública todo mundo é pardo, até o negro retinto com medo de perder a vaga ou por inconsciência diz que é pardo. Negros da minha cor, então, assim, o massacre em relação à população negra foi muito forte tão forte que o negro retinto diz que é pardo, e que o outro que vem nessa possibilidade de manter o seu privilégio reivindica essa pardice que nunca existiu na sua constituição identitária, mas é, a categoria parda é uma categoria que a gente tem que estudar muito para não, é, pesar na mão (Entrevistada 3).

Como disse a professora Fátima Lima, docente da UFRJ e do PPRER-CEFET/RJ, a conversa sobre a categoria pardo/a tem o efeito de "amolar as ferramentas" para o trabalho da heteroidentificação. A metáfora foi precisa. O campo das relações raciais é muito dinâmico e o racismo se modifica continuamente, então, precisamos dar conta das narrativas que surgem para desviar os bons resultados da política pública.

Os intelectuais negros apostaram no exercício de mostrar que o Brasil não é um país branco e, para isso, incluíram politicamente os/as pardos/as no grupo negro. Em 2010, de acordo com esta posição, o Estatuto da Igualdade Racial, oficializa: "população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga" (BRASIL, 2010).

Por isso também, é essencial que os editais dos concursos informem que as categorias cor/raça preta e parda são ambas referentes à raça negra. No entanto, em relação às cotas raciais, o mestiço é um problema epistemológico, político e ideológico. A categoria pardo/a está em disputa.

O Movimento Pardo-Mestiço Brasileiro (também chamado de Nação Mestiça), por exemplo, disputa a categoria pardo, afirmando que nem todo pardo é negro ou indígena. O objetivo desse movimento é defender os interesses da categoria mestiço. Fundada no início dos anos 2000, a Nação Mestiça permaneceu afastada das discussões sobre raça no país, até Jair Bolsonaro se tornar presidente da república e fazer um discurso na ONU mencionando que eram os caboclos os culpados pelos incêndios na Floresta Amazônica. Esse discurso deu visibilidade a essa questão do mestiço. E o grupo Nação Mestiça, então, passou a ocupar espaço político nas discussões sobre igualdade racial no governo (BBC NEWS, 2022).

A crítica feita à Nação Mestiça é que o grupo se coloca mais contra os movimentos negros, que promovem ações para a igualdade racial e combate ao racismo, do que contra o crime de racismo e o engajamento em promoção de igualdade racial.

No entanto, a diversidade é tamanha que não há como preestabelecer categorias suficientes para cada especificidade de cor/raça. Relembramos aqui a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio feita pelo IBGE em 1976, na qual os brasileiros responderam 136 cores diferentes quando perguntados sobre sua cor. Foram muitos tons de bege a marrom, com subtons agregados ou referências variadas à origem, frutas, cor de cabelo etc. Isso para dizer que, nem toda pessoa autodeclarada parda se entende como uma pessoa negra.

São muitos fatores que vão influenciar o pertencimento racial de uma pessoa, para além de sua cor. Contudo, o racismo no Brasil é de marca e antinegro. Logo, faz sentido que as

comissões de heteroidentificação considerem aptas as pessoas com fenótipo negro. Como dito anteriormente, as comissões não definem a raça do/a candidato/a.

Dessa forma, em meio ao desafio de determinar e separar grupos raciais (HALL, 1995), principalmente no Brasil, onde há tantos tipos e cores dentro de cada grupo racial, assim como as pessoas que estão entre as raças definidas, em grupos intermediários, os membros da comissão vão olhando e entendendo, a partir das suas próprias subjetividades (pertencimento racial, naturalidade/nacionalidade, posição social, gênero, orientação sexual etc), e também a partir de um conhecimento que vai sendo acumulado, ficando mais robusto a cada candidato/a que passa na sua frente, a cada conversa e a cada reflexão.

As políticas públicas não são isentas de alguma margem de erro, mas esse número não é significativo.

4.6 Como as comissões de heteroidentificação percebem as fraudes

Com a promessa de sucesso na apropriação indevida de uma vaga reservada às pessoas negras em concursos públicos e no acesso a universidades públicas, influenciadores digitais e até professores de cursos preparatórios para concursos fazem tutoriais e oferecem dicas de como alterar a cor da pele e algumas feições faciais com maquiagem, como produzir os cabelos para terem aspecto afro e até mesmo como se vestir.

Por isso, além de olhar para os/as candidatos/as para verificar se está presente o conjunto de características físicas do fenótipo negro, os membros das comissões ainda precisam estar atentos se não é o caso de pessoa maquiada ou "montada" de alguma forma.

Todos os participantes relataram que, no geral, os artifícios usados são: aparecer muito bronzeados/as; cabelos raspados (no caso de homens, no geral) ou com cabelo trançado, com permanente, laquê, babyliss ou com adereços que possam fazer um visual afro; roupas de manga comprida ou que tampem mais o corpo; boné; camisetas e bolsas com dizeres relacionados ao campo político da esquerda; e maquiagem mais carregada.

> …o menino falou que ele se considerava negro porque a tataravó dele é yanomami e ele era chamado de "George, o rei da floresta" na escola, né, só que o "George, o rei da floresta" é branco, que é o Brendan Fraser, que ele é branco, bem branco (risos), e aí assim, você tem que manter uma cara de paisagem, mas assim, tem hora que é bem difícil. E outro também, um menino que foi fantasiado, mas ele foi meio fantasiado de militante, assim, uma bolsinha do black lives matter e aí ele botou, ele tinha um cabelo liso, dava pra ver, mas ele fez assim uma trança nagô, mas você via era um cabelo finíssimo muito liso e tava na época da pandemia, né, então ele de máscara,

> você pensava sei lá, né, às vezes ele tem outros traços. E de longe, ele enganava de longe, porque ele estava todo fantasiado, aí quando ele chega, senta e tem que tirar a máscara, gente, cara de paisagem, mas por dentro assim meu deus eu não tô acreditando que esse menino veio fantasiado de militante pra, de antirracista… (Entrevistada 5)

Interessante observar que nos tutoriais sobre como induzir a banca ao erro, é dada a dica de ir mal-vestido/a, vestido/a de maneira mais simples ou descabelado/a para a heteroidentificação. Esse ponto reflete de maneira lamentável a questão da interseccionalidade da questão racial com a questão social e, principalmente, o permanente uso dos estereótipos negativos vinculados à população negra.

Alguns dos participantes comentaram sobre o atravessamento da questão social no momento da heteroidentificação, que ele existe. No entanto, não é o que define a leitura dos heteroidentificadores. Por mais que os tutoriais para fraudar indiquem que ir com aspecto que lembre um contexto de pobreza ajude, isso não se confirmou nas entrevistas.

É verdade que a população negra é maioria nas camadas sociais mais baixas, mas quando o/a candidato/a é branco/a, mesmo que apareça com roupas simples, ele/ela vai continuar branco/a. Assim como uma pessoa negra vestida com as marcas mais caras e com chave do caro pendurada no bolso vai continuar negro/a.

No caso das bancas para acesso à graduação, um/a dos/as participantes afirmou que o/a candidato/a lê sua autodeclaração e justifica. Dessa forma, alguns membros da comissão ficam sensibilizados/as. No entanto, esse/a participante afirma que se coloca como observador/a apenas do fenótipo, lembrando aos companheiros/as que é o critério, e que candidatos/as podem chegar nesse momento já com um roteiro justamente para sensibilizar a banca. Na heteroidentificação do concurso público não há essa possibilidade de justificativa. E aqui, fica mais uma vez evidenciado que o debate feito entre os membros das comissões são essenciais para decisões o quanto mais corretas.

Seguem abaixo algumas percepções dos membros das comissões sobre candidatos/as que apresentam fenótipo mais desafiador:

> Você enxerga algum tipo de má-fé nesse tipo de fenótipo? [eu pergunto] Às vezes sim, às vezes não, mas assim, é porque o que eu acho que, é que a universidade, se a gente não tomar cuidado, é, por mais que nós sejamos envolvidos com movimento social não sei que lá, a gente acaba entrando nessa lógica de bolha, sabe? E de, de bolha mesmo, de entender que nem 15%, eu acho, hoje ainda, nem 20%, com certeza, das pessoas tem curso superior completo, sabe? As pessoas nem conhecem esse universo aqui e aí muitas vezes assim, aí tô falando das pessoas que são reprovadas, mas que eu vejo claramente que a pessoa está confusa, apenas. Esse discurso de que no Brasil não existe uma raça definida, de que todo mundo é pardo, é, ou de que você tem, sabe, esse monte de discursos que mais confundem do que ajudam, são repetidos

> todos os dias, ainda mais sabe na favela, na periferia, pelas pessoas mais velhas, então, aí eu vejo que assim, às vezes algumas pessoas ficam irritadas, é, acabam generalizando uma má-fé, mas eu não generalizo. Eu acho que há casos pontuais de má-fé, principalmente quando é esse, mas eu vejo mais do branco (...) Agora, eu acho que tem mais confusão do que má-fé, bem mais. Mas eu acho que a gente tem que tomar cuidado para não entrar numa lógica de sabe, de querer de achar que esse debate aí todo mundo tem, todo mundo de má-fé, que, não… (Entrevistada 5)

> (...) é o que eu falo, existe um padrão que a polícia aborda, né, que são aquelas pessoas negras magras, só com bermuda de tactel, sem camisa, andando pela rua, esse já é o bandido, entendeu? E, mas eu também quero falar que não dá, muita gente chega aqui na heteroidentificação justificando que faz jus à cota porque mora na favela ou que ele é pobre ou porque ele não teve oportunidade, entendeu? E, infelizmente, não é isso que a gente tá avaliando, entendeu. (...) a gente sabe só do jeito da pessoa falar, né. Eu vou ser hipócrita se eu estiver dizendo para você que não faço esse tipo de leitura. Faço sim, porque a gente reconhece uma pessoa pelo jeito que ela fala, que ela se porta, que ela senta, né? Infelizmente é assim, eu não vou ser hipócrita de dizer ah não, não olho isso. Não tem como. Tá junto, tá embrenhado ali nesse meio. (Entrevistada 6)

A Resolução nº 24, aprovada pelo Conselho Universitário da UFRJ em 26 de novembro de 2020, estabeleceu normas a respeito do procedimento em casos de confirmação de fraude no uso da autodeclaração nos procedimentos de heteroidentificação realizados com base na Lei nº 12.711/2012. Depois de muita mobilização de servidores e alunos organizados.

As denúncias sobre eventuais fraudes devem ser encaminhadas para a Ouvidoria da UFRJ, que encaminhará para a Pró-Reitoria de Graduação (PR-1), que converterá a denúncia em processo administrativo ou acaba por arquivá-la. Feita a intimação para o denunciado e este não comparecendo, não significará o reconhecimento da verdade da denúncia, nem a renúncia a direito pelo denunciado. Contudo, haverá suspensão da matrícula até que o denunciado compareça.

Até o semestre de 2021.1, foram feitos 36 (trinta e seis) processos administrativos para averiguar possíveis fraudes. Contra o resultado desses processos, 17 alunos e alunas haviam judicializado a questão.

Para o cumprimento desta resolução, é designada uma comissão de heteroidentificação com 15 (quinze) integrantes, observados os critérios da diversidade, preferencialmente distribuídos por gênero e raça. Contudo, a heteroidentificação poderá ser feita por, no mínimo, 03 (três) membros. Todos os integrantes das comissões deverão ter participado de treinamento e também serem experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo. Estes últimos requisitos estão cada dia mais fáceis de cumprir, posto que desde 2019, muitos servidores e alunos da instituição participaram dos cursos de formação para heteroidentificadores. A Resolução nº 24/2020 apresenta um rol de critérios utilizados pela comissão, quais sejam a cor da pele, a textura do cabelo e o formato do nariz e da boca.

Em seu artigo 25, a supracitada resolução traz a possibilidade de o denunciado pedir cancelamento a qualquer momento anterior à expedição do relatório final, o que implica em perda do objeto do processo administrativo, com a ressalva de que a matrícula não poderá ser descancelada.

As possibilidades normativas de os/as fraudadores/as não encararem consequências jurídicas mais severas, tanto para os/as candidatos/as nos concursos públicos quanto no acesso à graduação, são um ponto de atenção para os grupos envolvidos nas discussões sobre aprimoramento da política pública. A fraude às cotas raciais é um prejuízo concreto para a política pública, que é uma política de Estado, tanto mais, é um projeto para o alcance da democracia plena.

No caso das vagas na graduação, o/a candidato/a considerado/a não apto/a pode solicitar o cancelamento da matrícula, que é uma sanção, mas o prejuízo já foi causado. Afinal, para uma pessoa que ocupa uma vaga à qual não tem direito, outra pessoa que tem o legítimo direito não poderá ocupá-la. Principalmente no caso do acesso ao ensino superior, há o gasto público da criação/manutenção de uma vaga na universidade. Mesmo com condenações que envolvem multa ou perda da vaga na universidade, do diploma ou do cargo público, as pessoas que são destinatárias do direito terão perdido a chance de ocupar essas vagas e cargos.

Alguns casos de condenações judiciais em multas pecuniárias estão sendo veiculados pela imprensa, como o recente caso de estudantes da Universidade Federal de Alagoas que manterão suas matrículas nas vagas às quais não tinham o direito, mas pagarão multa de R$ 10.000 (dez mil reais) e farão serviços comunitários referentes às suas formações acadêmicas (G1 AL, 2022).

No entanto, no caso dos concursos públicos para cargos técnico-administrativos, objeto de estudo desta pesquisa, de fato, os/as candidatos/as declarados não aptos/as são encaminhados/as para a ampla concorrência, como verificamos no subcapítulo 4.1.

Para o Entrevistado 7, eliminar um/a candidato/a do concurso público por não ter sido declarado/a apto/a na heteroidentificação é uma “decisão autocrática, autoritária, porque devemos respeitar a autodeclaração e a comissão já é uma barreira para fraude”. Para ele, “a função disso deve ser pedagógica e não punitiva. Deveria ter mais informação sobre os critérios morais que sustentam a política”.

Além disso, nos concursos públicos analisados por ora, as denúncias de fraudes não foram uma questão.

> No caso de concursos para trabalhadores e trabalhadoras, servidores públicos e servidoras, essa questão da denúncia nunca foi uma questão tão pesada, grave, diferente do que foi no caso dos estudantes. Havia algumas questões de questionamentos, mas isso não, como a gente lançou mão rapidamente desse instrumento, da heteroidentificação, isso foi amadurecido na universidade.
> (...)
> A gente tinha mais questionamento se a gente estava aplicando a política de maneira adequada, a determinação de maneira adequada, no caso dos concursos da área de pessoal. E aí a gente foi também maturando esse processo, até chegar na forma como ele é hoje, né. Mas eu acho que a gente não tinha denúncias de casos de fraudes, havia denúncias, não lembro exatamente se eram denúncias ou se reclamações que a gente não estava cumprindo, colocando as cotas nos concursos, e depois se a gente estava aplicando de maneira correta. Eram essas as críticas, digamos assim, que a gente recebia (Entrevistado 1).

A Universidade possui alguns canais de atendimento, ou comunicação, que podem ser utilizados para comunicar denúncias, como o e-mail da Central de Atendimento dos Concursos, a Comissão Executiva de Concursos Públicos, a Câmara de Políticas Raciais e a SGAAD. Mas, o canal oficial para receber denúncias é a Ouvidoria da UFRJ.

Em relação à judicialização dos resultados das heteroidentificações, os entrevistados afirmaram que não tem certeza, mas que o número de casos não foi representativo. Uma das entrevistadas lembrou que houve um caso em que o juiz decidiu favoravelmente ao/à candidato/a. As ações judiciais da Universidade são recebidas via procuradoria, que convoca o setor responsável a se manifestar (Entrevistado 1). No caso de concurso público, a Comissão Executiva de Concursos Públicos (vinculada à PR4) seria o setor chamado a se manifestar.

Sendo assim, em relação às tentativas de fraudes nos concursos públicos para cargos técnico-administrativos, as comissões influenciam apenas no momento da heteroidentificação, emitindo seus pareceres sobre o fenótipo do/a candidato/a.

Durante as entrevistas ouvimos sobre o receio de cometer injustiça com algum/a candidato/a, principalmente no caso das pessoas pardas com fenótipo menos marcado, como apresentado no subcapítulo 4.4. Sobre essa questão, a Entrevistada 3 é enfática ao afirmar que o curso foi pensado para evitar decisões com base em "discussão emotiva", pois estamos diante do fato de o racismo excluir o fenótipo negro.

> O curso é o alicerce da compreensão e da formação, quando você faz o curso você entende que tem um segmento que está excluído desse conhecimento, dessa possibilidade de frequentar uma universidade com o porte e gabarito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, então, todos os cursos, por isso, que precedem ao trabalho em si da heteridentificação é que te dá condições de analisar perversidades do racismo e como ele se desenvolve, às vezes com a nossa anuência. Então eu preciso que ter um pessoas que pensem que é necessário fazer essa inclusão. E a questão da do racismo no Brasil, porque o Brasil é um país racista sem racistas, né? Então muito complicado você fazer essa discussão, porque as pessoas fazem uma discussão emotiva. Essa discussão não é emotiva. É uma discussão fenotípica.

> (...)
> O curso, ele tem que falar do mito da democracia racial, ele tem que falar da intencionalidade da eugenia, da extirpação da população negra no Brasil, e é verdade, temos um povo miscigenado, mas temos um povo miscigenado excluído e um povo miscigenado que tem passabilidade social, que tem outra leitura social (Entrevistada 3).

Por esse motivo, boa parte dos membros das comissões de heteroidentificação relatam o sentimento de afronta quando estão diante de um/a candidato/a que apresenta fenótipo de pessoa branca, pois "existe um setor historicamente excluído pelo tom da pele, (...) que a incidência do racismo te afasta do mercado de trabalho, que afasta das relações afetivas, te afasta é de todo o convívio" (Entrevistada 3). Para além do arcabouço teórico sobre relações étnico-raciais no Brasil, o sentimento coletivo de afronta é útil para organizar os critérios fenótipos de quem é branco/a e quem é negro/a.

Quando pensam em histórias sobre tentativas de fraudes, os/as entrevistados/as sempre lembram o trabalho nas comissões de verificação de fraudes no acesso à graduação, em 2019, principalmente dos/as estudantes do curso de medicina. "A branquitude queria entrar aqui de qualquer jeito, aí eles reivindicavam uma décima quinta geração da ancestralidade preta, e entravam na universidade as pessoas de belos olhos azuis, diziam que eram pardos" (Entrevistada 3).

> e também tem o outro lado, né, os fraudadores que fazem a gente viver situações assim quase caricatas, né (risos). Eu lembro que eu também atuei na comissão de denúncias de fraudes da medicina, que era um absurdo o perfil, né, não é à toa que gente foi desligada, lembro de uma menina que veio com cabelo todo feito de... aquele…
> (...)
> *Babyliss*.
> (...)
> E dava pra ver que ela estava com muito laquê e estava com uma camisa social que dava pra ver que ela tinha passado uma maquiagem para se escurecer. Ela veio fantasiada, ela veio de *blackface*. Aí isso me marcou bastante, ela era da galera lá das fraudes da medicina.

Pensamos que as heteroidentificações para apurar suspeitas de fraudes no curso de medicina foram as que mais marcaram os membros da comissão em relação às tentativas de fraudes porque este é um curso muito elitizado e, por isso, embranquecido. Especificamente nessa situação, a disputa pelo lugar de privilégio e poder pela branquitude ficou mais evidente.

Quanto às diferenças entre os contextos da heteroidentificação nos concursos públicos e no acesso à graduação, em relação a fraudes, a Entrevistada 5 diz que, independentemente disso, aparecem pessoas tentando fraudar, e que foi muito importante a implementação das

comissões no acesso à graduação, pois dão “uma sensação assim, é, caramba, né? que bom que essa vaga vai (...) para quem realmente é de direito”.

Perguntados/as sobre a suficiência das comissões para evitar fraudes, no geral, os/as entrevistados/as entendem que, apesar de haver algum grau de “erro humano”, por conta das pessoas que possuem o fenótipo intermediário entre as raças definidas, as comissões são a melhor opção que temos disponível.

> Eu acho que até agora é o mecanismo que tem resolvido, agora, não é um mecanismo também que é, mas também não tem como eu acho né, ter um mecanismo que seja, é, 100% eficaz, né, porque nós não somos máquinas assim. Como é uma análise que depende também do olhar humano, também não né, depende do olhar de pessoas, então, tá passível a falhas, a erros, e aí isso é um pouco duro, né, quando rola um, pode acontecer alguma injustiça, uma reprodução de injustiça, aí o que eu acho que vem pra corrigir isso é justamente dar formação para as pessoas, né. Então assim, ter o curso, ter um constante debate, né…
> (...)
> Eu não sei te responder, acho que teria que aprofundar mais esse debate coletivamente, mas acho que hoje é o que a gente tem, é o que se acumulou e é o que a gente precisa defender e aprimorar mais e mais (Entrevistada 5).

A Entrevistada 6 entende as comissões como uma medida suficiente para evitar fraudes, e acrescenta que “tem gente que só de pensar que vai passar por um processo, já pensa duas vezes”. Sua observação ressalta um aspecto relevante que muitos membros das comissões já ponderaram: a existência de uma etapa de confirmação do fenótipo funciona como uma dissuasão efetiva para potenciais fraudadores.

Essa barreira percebida é corroborada pelos números de candidatos/as aptos/as, não aptos/as e faltosos/as apresentados no subcapítulo 4.3, uma vez que o número de não aptos/as é significativamente inferior ao número de faltosos/as e aptos/as. A disparidade sugere que as comissões desempenham um papel crucial na filtragem e autenticação das autodeclarações, atuando como um mecanismo efetivo para garantir a integridade e autenticidade do processo.

5. Considerações finais

Esta pesquisa foi elaborada, no seu início, em um cenário de perspectivas muito desfavoráveis para as ações afirmativas, para a proteção dos direitos humanos e para a democracia. Foi iniciada, portanto, durante a segunda metade de um governo dito de extrema direita, que tinha como projeto o desmantelamento do serviço público federal, principalmente em relação às instituições públicas de ensino superior que foram constantemente atacadas e desvalorizadas com cortes orçamentários.

Houve muita preocupação e muitos debates acerca da continuidade ou não das políticas de cotas sociorraciais previstas na Lei nº 12.711/2012, que tinha previsão de revisão do programa após dez anos de vigência da lei, portanto, em agosto de 2022. Essa mesma apreensão aconteceu em relação à Lei nº 12.990/2014, que tem vigência por dez anos, portanto, com encerramento previsto para 2024.

Contudo, felizmente, o grupo político que ameaçava direitos fundamentais e, particularmente, direitos dos grupos minorizados, que foram paulatina e arduamente conquistados durante um longo período histórico, foi derrotado nas urnas eletrônicas. E o cenário da falta de diálogo, da degradação do público, da ciência, da educação e da saúde foi substituído pela esperança de que haja espaço para (re)construção.

Em janeiro de 2023, o recém-eleito governo federal tomou medidas importantes para abordar questões de desigualdade no país. Uma dessas ações foi a criação do Ministério da Igualdade Racial, liderado por Anielle Franco como ministra. Além disso, Silvio Almeida foi nomeado como chefe do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Essas nomeações foram indicativos claros do compromisso do governo em promover o diálogo e enfrentar diversas formas de desigualdades no Brasil.

O atual presidente Lula sancionou, em 13 de novembro de 2023, a Lei nº 14.723/2023, que reformulou a Lei nº 12.711/2012. A nova legislação incluiu medidas como a realização de avaliações da política a cada dez anos, a divulgação anual de relatórios pelo Ministério da Educação sobre o programa, a promoção de cotas para negros, indígenas e pessoas com deficiência em programas de pós-graduação stricto sensu nas instituições de ensino superior, e a atualização anual dos percentuais de vagas reservadas em relação à população das unidades da Federação pelo Poder Executivo, após três anos dos resultados do censo do IBGE.

A respeito da Lei nº 12.990/2014, há projeto de lei em tramitação, de iniciativa do senador Paulo Paim (PT - RS), com a proposta de aumentar o prazo de vigência da lei por mais 10 anos, até 2034. E, também no âmbito da administração pública federal, há o Decreto nº 11.443/2023, já abordado no decorrer deste trabalho, que reserva percentual mínimo de vagas em cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras.

Sendo assim, há a sinalização, por parte do governo federal, para a abertura de diálogo na área das políticas públicas de igualdade racial e combate às desigualdades, bem como na área da educação. Contudo, essas políticas seguem encontrando barreiras para o seu pleno desenvolvimento, com base em uma lógica colonial e racista, de manutenção do *status quo* da branquitude e dos seus privilégios ainda mantidos pela revisão da ideia de hierarquização das raças.

A análise dos dados dos editais dos concursos públicos para cargos técnico-administrativos da UFRJ, publicados entre 2014 e 2022, mostrou que, até o edital nº 255/2019, a segmentação dos cargos por especialização/área/horário/local de exercício fizeram com que não fossem alcançados os 20% de vagas reservadas para pessoas negras.

No entanto, a partir de 2022 esse cenário mudou, tendo em vista que a Universidade passou a sortear a distribuição das vagas reservadas considerando o total de vagas oferecidas no edital. Sendo assim, pode acontecer de nem todos os cargos serem contemplados com vagas para pessoas negras, mas o mínimo de 20% do total das vagas tende a ser reservado, ao menos quando consideramos o total de vagas previstas no edital de abertura do certame.

Atribuímos as mudanças positivas ocorridas nos editais ao trabalho do grupo de servidores e servidoras que deram continuidade ao debate racial e às ações antirracistas na Universidade mesmo depois de encerrados os períodos de heteroidentificação. A atuação desse grupo, conhecido e organizado como Câmara de Políticas Raciais da UFRJ, foi fundamental para que as questões raciais na instituição fossem colocadas no centro do debate.

Inclusive, atribuímos também a esse grupo e aos coletivos negros da instituição a pressão exercida sobre os gestores para que fossem adotadas medidas para a plena implementação das ações afirmativas de reserva de vagas, sejam as cotas raciais nos concursos públicos ou as cotas sociorraciais no acesso à graduação.

Ademais, o avolumamento de pesquisas com recortes raciais, principalmente com o tema de políticas públicas, relações raciais e coletivos negros contribuem para a avaliação das cotas raciais. Fato que também pode ser atribuído ao aumento da representatividade de pessoas negras nos espaços de produção de conhecimento.

Em relação às análises dos dados divulgados nos editais, verificamos que a forma como a instituição organiza e publica esses dados é muito confusa, sem padrão e por vezes causa dúvidas. Esse fato prejudicou a coleta, organização e análise dos dados. Pensamos que o novo Grupo de Trabalho criado para questões de ações afirmativas e heteroidentificação possam rever a forma com que são publicizados os dados nos editais dos concursos, assim como possibilitar que a instituição disponibilize as estatísticas apuradas por esse grupo de trabalho e contribua para as pesquisas sobre o tema.

Vale frisar que, apesar do avanço nos concursos para os cargos técnico-administrativos, os concursos para docentes seguem enfrentando muitas barreiras em relação ao cumprimento correto da Lei nº 12.990/2014, tendo em vista as especificidades desse tipo de certame combinado com o racismo institucional, que segue afastando pessoas negras desse lugar.

Além das regras estabelecidas nos editais dos concursos, a ação afirmativa de cotas raciais é operacionalizada também com a etapa de heteroidentificação, um mecanismo implementado para evitar fraudes nas autodeclarações feitas pelos/as candidatos/as, que é constantemente colocado em dúvida, muito pela força do mito da democracia racial e da ampla mestiçagem do povo brasileiro.

Um dos objetivos desta pesquisa foi caracterizar o processo de heteroidentificação e contribuir para tornar mais compreensíveis os motivos para a existência dessa verificação/validação e seus resultados, aproximando as pessoas desta etapa do concurso público e propondo uma reflexão sobre os desafios relatados pelos membros das comissões cotejando com a eficácia do método da verificação de compatibilidade das autodeclarações.

Para isso, descrevemos todo o caminho de implementação das comissões, a escolha dos seus membros, assim como as suas perspectivas sobre racismo, cotas raciais e a polêmica categoria pardo. Por termos escolhidos os participantes nos moldes da Instrução Normativa nº 23/2023 (BRASIL, 2023), que orienta a diversidade quanto ao gênero, à cor e, sempre que possível, à origem regional, pudemos concluir que os múltiplos pontos de vista impactam positivamente os resultados das decisões das comissões.

Entretanto, quanto à análise dos resultados das decisões das comissões recursais, entendemos que há um movimento de revisão das decisões decorrentes dos chamados "pardos/as limítrofes", um grupo dentro da categoria pardo que possui fenótipo enigmático pois, ainda que possua grande passabilidade no grupo racial branco, possui características físicas atribuídas ao grupo negro, não uma característica física, mas um conjunto, "uma presença" (Entrevistado 4) negra.

Quanto às tentativas de fraudes envolvendo o enegrecimento por meio de maquiagens, penteados, acessórios, roupas afro e outros artifícios, a análise das histórias compartilhadas pelos participantes indica que, embora em algumas situações isso possa representar um desafio, os elementos visuais que determinam a identificação de uma pessoa como negra pela comissão não são esses, mas sim seus traços, cores e texturas.

Optamos por usar a palavra "cores" no plural porque, ao longo da pesquisa, identificamos que os membros das comissões consideraram critérios além da cor da pele, que é comumente associada a essa autodeclaração. As "cores de outras partes da pele," como lábios, gengivas, palmas das mãos e dobrinhas dos dedos, foram levadas em consideração. Isso evidenciou que os membros das comissões, ao lidar com autodeclarações, partem da presunção de veracidade estabelecida por lei. Em situações mais complexas, buscam identificar características físicas que levaram o/a candidato/a a se autodeclarar como negro/a.

Apesar de reconhecermos a existência de uma pequena margem para interpretações distintas, chegamos à conclusão de que o principal objetivo das heteroidentificações é atingido. Isso se deve, em primeiro lugar, ao considerável número de decisões preliminares que são modificadas, indicando um esforço em evitar “pesar a mão” (Entrevistada 3) em relação às pessoas pardas com fenótipos menos evidentes.

A expressão "pesar a mão," conforme mencionada pela Entrevistada 3, parece ser pertinente na discussão das políticas de cotas, uma vez que o racismo também afeta a identidade das pessoas pardas. Sueli Carneiro (2023) e Neusa Santos Souza (2021) abordam de maneira hábil a violência e o apagamento que o racismo causa nas experiências das pessoas pardas.

> E pardo é algo que ninguém consegue definir nem como raça nem como cor. Talvez o termo se preste apenas a agregar aqueles que, por terem a sua identidade étnica e racial destroçada pelo racismo, pela discriminação e pelo ônus simbólico que a negritude carrega socialmente, não sabem mais o que são ou simplesmente não desejam ser o que são (CARNEIRO, 2023, p. 55).

Ademais, a indignação em relação às pessoas brancas que tentam fraudar a política pública parece organizar os critérios para a decisão, tendo em vista o questionamento feito pelos participantes: esse fenótipo é atravessado pelo preconceito racial de alguma forma?

Em relação às etapas recursais, os participantes desta pesquisa destacaram que são mais desafiadoras do que as decisões preliminares, especialmente nos casos em que as pessoas são inicialmente consideradas não negras. Apesar das dificuldades mencionadas em relação à categoria pardo, ficou evidente que há consenso em relação ao público-alvo das cotas raciais,

que são os indivíduos atravessados pelo preconceito racial e, portanto, merecem ter acesso a políticas de ação afirmativa.

As análises feitas nesta pesquisa visam ampliar o entendimento do processo formativo proporcionado pela heteroidentificação para aqueles que participam dela. Há uma complementação entre o conteúdo dos cursos de formação destinados aos membros da comissão e a prática da heteroidentificação em si.

O trabalho nas comissões de heteroidentificação movimentam, de forma profunda, muitos afetos e sentimentos. São histórias de vidas múltiplas que se encontram para um objetivo em comum: evitar fraudes nas cotas raciais. No entanto, as experiências compartilhadas - incluindo conversas durante e fora do processo de heteroidentificação, estudos, encontros e, principalmente, as vivências visuais - são revolucionárias. Dessa forma, a maioria dos membros das comissões passa a adotar também o propósito de promover ações antirracistas, tanto dentro quanto fora da Universidade.

Considero que todos os membros que passaram por esse trabalho, e aqueles que ainda o realizam, foram impactados de diversas maneiras. Mesmo para aqueles que há décadas militavam pela igualdade racial em outros contextos, a experiência na comissão trouxe novas perspectivas. Um exemplo disso é a formação de alianças com indivíduos que anteriormente não estavam envolvidos nesse cenário. A dedicação e perseverança em abordar uma pauta tão crucial naturalmente atraiu novas pessoas que se envolveram com a oportunidade de discutir sobre raça, racismo, políticas públicas e desigualdade racial. Essas pessoas agora continuam a disseminar o conhecimento e as experiências adquiridas, contribuindo para a desmistificação das cotas raciais e das comissões.

No que diz respeito às pessoas brancas, elas tiveram a oportunidade de acessar mais intensamente os sentimentos compartilhados pelas pessoas negras, compreendendo como o racismo é vivido na perspectiva da vítima, e, além disso, puderam refletir sobre sua própria identidade como brancos/as. É necessário coragem para confrontar e reconhecer que ao longo de toda a vida, mesmo sem solicitar, o/a branco/a recebeu e continuará recebendo privilégios simplesmente por sua aparência.

Para mim, foi uma grande oportunidade ser chamada a olhar para os lados, o tempo todo, em todos os lugares. Um pouco enlouquecedor também, eu diria. O Rio de Janeiro é uma cidade muito diversa racialmente, mas entre 2016 e 2023 foram os anos em que eu vi, de verdade e em termos de quantidade, pessoas negras em posição de poder, de intelectualidade, na universidade, nos livros que eu li ou que fiquei com vontade de ler, nas rodas de conversa,

dando aulas, coordenando política pública das mais importantes, em bancas acadêmicas etc. Esse, eu acho, é o ganho de ter participado das comissões.

Então, o antirracismo é um conceito que deve passar mais pela prática e menos pela teoria. Por isso, as cotas na modalidade racial são fundamentais, uma vez que, mesmo que também exista o preconceito social, o racismo representa algo irracional, conforme expressa Fanon. Assim, uma pessoa negra, independentemente da sua condição financeira, permanecerá sujeita ao racismo em suas diversas formas, como racismo recreativo, nanoracismo, cotidiano, por omissão, institucional, entre outros. O preconceito não está relacionado à posição social, mas às marcas presentes em seu corpo.

E, na esteira das análises da Lei nº 12.990/2014, vimos que novos e importantes passos foram dados, sempre fruto da organização de pessoas negras em coletivos: a instituição de comissões de heteroidentificação no acesso à graduação pela Lei nº 12.711/2012; a permanência da Câmara de Política Raciais como um coletivo político na UFRJ; a aprovação no CONSUNI, em junho de 2023, da Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade em 2023; e a instituição, em maio de 2023, de um Grupo de Trabalho (BUFRJ/UFRJ, 2023b) para assuntos referentes à realização de procedimentos de heteroidentificação em concursos públicos e em processos seletivos simplificados, que também estará responsável por acompanhar os resultados e estatísticas sobre a quantidade de pessoas negras inscritas, quantidade de pessoas negras com inscrições homologadas, quantidade de pessoas negras aprovadas nas provas, quantidade de pessoas negras que tiverem a autodeclaração confirmada e não confirmadas na realização do procedimento de heteroidentificação.

Mas ainda há muito a ser conquistado, como mais professores e professoras negras na universidade, mais gestores/as negros/as comprometidos/as com a pauta antirracista, estudantes negros/as que tenham se apropriado da sua identidade racial e (re)produzam conhecimento a partir desse lugar, compromisso da instituição com a assistência estudantil, disciplinas obrigatórias e/ou eletivas em todos os cursos da Universidade, aporte financeiro para a Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade e fortalecimento dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) (Entrevistada 2; Entrevistada 3).

Além das medidas mencionadas anteriormente, sugerimos enfaticamente a implementação de práticas específicas, especialmente no que diz respeito aos cargos técnico-administrativos. Isso inclui a coleta e organização criteriosa de dados dos/as candidatos/as em relação à sua autodeclaração racial, especificando a opção pela categoria preto ou pardo, sexo, naturalidade e resultado da heteroidentificação por perfil. Essa abordagem visa possibilitar a condução de novos estudos sobre a categoria pardo como, por exemplo, explorarmos se há ou

não diferença entre os números de aprovação de homens e mulheres e se o gênero impacta o resultado.

É crucial também manter uma avaliação constante dos resultados relacionados às cotas raciais, além de promover a divulgação pública dessas informações. Recomendamos a realização de um censo anual abrangendo todos os setores da Universidade, com uma ênfase especial no recorte racial, e a subsequente divulgação responsável desses dados. A promoção de seminários, como o realizado pela PR4 em 2014 sobre identidade, gênero e raça, deve ser ampliada.

Por fim, sugerimos a adoção de cursos de capacitação abordando as relações raciais, nos moldes do curso para capacitação para a heteroidentificação, direcionados a todos/as os/as servidores/as, com especial ênfase durante o processo de integração à instituição e acolhimento dos/as recém-empossados/as. A intenção é promover o letramento racial no corpo técnico da Universidade, capacitando os/as profissionais para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas e desafios relacionados ao tema racial, contribuindo assim para um ambiente mais inclusivo e consciente das questões raciais.

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **O perigo de uma história única** / Tradução Julia Romeu. 1ª Edição - São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALTAFIN, Iara G. **Fraude nas cotas raciais pode se tornar crime previsto no Código Penal**. Senado notícias. Brasília, 14 de setembro de 2015.

ANDIFES – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. **V Pesquisa do Perfil Socioeconômico e Cultural dos Estudantes de Graduação das Universidades Federais**. Uberlândia: Andifes/Fonaprace, 2019.

ANDIFES. Artigo publicado em 17 de agosto de 2010. **UFRJ rejeita as insensatas cotas raciais**. Disponível em https://www.andifes.org.br/?p=13655.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Coleção Filosofia. 1ª Edição. Editora digital LeBooks, 2019.

BANCO NACIONAL DO DESENVOLVIMENTO (BNDES). Agência BNDES de Notícias. **Black economic empowerment: o que é e como a experiência sul-africana pode inspirar o Brasil**. Notícia atualizada em 17 de outubro de 2023. Disponível em https://agenciadenoticias.bndes.gov.br/detalhe/noticia/Black-economic-empowerment-o-que-e-e-como-a-experiencia-sul-africana-pode-inspirar-o-Brasil/.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1995.

BBC NEWS. **Brasil Partido: Nem branco, nem preto – o dilema dos pardos**. Youtube, 21 de setembro de 2022. Disponível em https://canaltech.com.br/educacao/como-referenciar-e-citar-video-do-youtube-nas-normas-abnt/. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

BENTES, Raimunda Nilma de Melo. **Negritando**. Belém: Graphitte,1993.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branquitude e poder: a questão das cotas para negros. In: SANTOS, Sales Augusto dos. (Org.). **Ações afirmativas e o combate ao racismo nas Américas**. Brasília: MEC e UNESCO, 2007.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Editora Schwarcz S.A., 2022.

BORGES, Pedro. **Movimento negro denuncia fraude nas cotas raciais**. Portal Geledés, 2016. Disponível em https://www.geledes.org.br/movimento-negro-denuncia-fraude-nas-cotas-raciais/.

BORGES, Thiago. Pesquisa encomendada por organizações antirracistas aponta caminhos para aprofundar debate e combater o racismo. Publicada no sítio eletrônico Periferia em Movimento,

em 27 de julho de 2023. Disponível em https://periferiaemmovimento.com.br/racismonobrasil072023/.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.332, de 14 de junho de 1983**. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos etnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, § 1º, da Constituição da República. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190742.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.738, de 07 de novembro de 2013**. 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. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=600255.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

_____. **Decreto nº 20, de 20 de novembro de 1995**. Institui Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de desenvolver políticas para a valorização da População Negra e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/anterior_a_2000/1995/dnn3531.htm.

_____. **Lei nº 10.639**, de 09 de janeiro de 2003. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm.

_____. **Lei nº 12.288/2010, Estatuto da Igualdade Racial**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm.

_____. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.

_____. **Orientação normativa nº 3, de 01 de agosto de 2016**. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014. Disponível em https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, julgado em 08/06/2017. Tem como objeto a declaração de constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, que reserva vagas para negros em concursos públicos. Disponível em

https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729. Acesso em: 14 de abril de 2023.

_____. **Portaria normativa nº 4, de 06 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros. Disponível em https://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345.

_____. Ministério da Educação. Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Portaria nº 5.597, de 12 de junho de 2019**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de junho de 2019, edição 113, seção 2, p. 36. Disponível em https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=529&pagina=36&data=13/06/2019&captchafield=firstAccess.

_____. Diário Oficial da União, nº 31, de 14 de fevereiro de 2022, Seção 3, página 94. **Edital nº 24 de 17 de janeiro de 2022**. Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/images/Editais-de-Sorteio-de-Cotas/Edital_UFRJ_n_24-2022_-_Republicado_em_14-02-2022.pdf.

_____. **Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023**. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11443.htm.

_____. Ministério da Gestão e da Inovação. **Instrução Normativa nº 23, de 25 de julho de 2023**. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei n° 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-mgi-n-23-de-25-de-julho-de-2023-499276293.

BUFRJ/UFRJ, 2017a. Portaria nº 1.142 de 17 de fevereiro de 2017. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/images/arquivos293-2016/PORTARIA%20AUTODECLARAO%201142-1-edital-293.pdf.

_____, 2017b. Portaria nº 1.895 de 17 de março de 2017, BUFRJ 11/2017 extraordinário. Disponível em http://siarq.ufrj.br/images/bufrj/2017/11-2017_extraordinrio.pdf.

_____, 2018. Portaria nº 61, de 04 de janeiro de 2018. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/edital-455-2017/Afericao/Portaria-61---BUFRJ.pdf.

_____, 2021. Portaria nº 7.656, de 29 de setembro de 2021, BUFRJ/UFRJ nº 38/2021, 5ª parte, extraordinário. Disponível em https://siarq.ufrj.br/wp-content/uploads/images/bufrj/2021/38-2021-extraordinrio-5a-parte.pdf.

_____, 2023. Portaria nº 2.037 de 13 de março de 2023, BUFRJ, compilado semanal nº 3, 13 a 17 de março. Disponível em http://siarq.ufrj.br/images/bufrj/Resumos/Compilado-semanal-BUFRJ-3-2023.pdf.

_____, 2023b. Portaria nº 4.963, de 26 de maio de 2023. BUFRJ, Resumo Semanal º 13, p. 29. Disponível em https://siarq.ufrj.br/wp-content/uploads/2023/06/resumo-semanal-BUFRJ-13-2023.pdf.

BULHÕES, Lucas M. G.; ARRUDA, Dyego de O. **Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional**. NAU Social, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves. **Cotas raciais em concursos públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de técnico administrativo em educação**. Rio de Janeiro – 2020.

Câmara de Políticas Raciais da UFRJ. Curso de formação para membros das comissões de heteroidentificações. I Módulo: Raça, diáspora, memória e conceitos de racismo. Aula 1: **Diáspora Africana, história e o cais do Valongo como elemento da memória da presença do povo negro no Brasil**. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=iSAq1u931ig&t=8s.

CARLOS, Jean e FRANÇA, Victor. Conexão UFRJ. **UFRJ sobe em ranking latino-americano**. Disponível em https://conexao.ufrj.br/2022/09/ufrj-sobe-em-ranking-latino-americano/.

CARNEIRO, Sueli. 2004. "Negros de pele clara". Portal Geledés. Disponível em https://www.geledes.org.br/negros-de-pele-clara-por-sueli-carneiro/.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A construção do Outro como Não-Ser como fundamento do Ser**. São Paulo. Feusp, 2005. Tese de doutorado. Disponível em https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-construc3a7c3a3o-do-outro-como-nc3a3o-ser-como-fundamento-do-ser-sueli-carneiro-tese1.pdf.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade. A construção do outro como não ser como fundamento do ser.** Rio de Janeiro: RJ. Zahar, 2023.

Colégio Pedro II, 2021. **Edital nº 14/2021 do Colégio Pedro II**. Disponível em http://dhui.cp2.g12.br/oferta/334.

Conselho Universitário da UFRJ (CONSUNI/UFRJ). **Resolução nº 24, de 26 de novembro de 2020**. Estabelece normas sobre o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos pretos e pardos visando, em especial, à efetivação do consubstanciado na Lei nº 12.711/2012. Disponível em https://consuni.ufrj.br/images/Resolucoes/Resolucao_24_de_2020.pdf.

COSTA, Giulia e FRANÇA, Victor. Conexão UFRJ. **UFRJ se mantém como a melhor federal do Brasil, segundo ranking internacional**. Disponível em https://conexao.ufrj.br/2022/04/ufrj-se-mantem-como-a-melhor-federal-do-brasil-segundo-ranking-internacional/.

COSTA, Najara Lima. A implementação da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais: análises dos processos de execução da ação afirmativa. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. 1ª edição. Canoas, RS: IFRS campus Canoas, 2018.

DÁVILA, Jerry, 1970. **Diploma de brancura: política social e racial no Brasil - 1917-1945**. Tradução Claudia Sant'Ana Martins. São Paulo: Editora Unesp, 2006.

da SILVA, Carolina Machado Cyrillo e SILVEIRA, Luiz Fernando Castilhos. **A Autonomia Universitária na Constituição de 1888: um modelo de autonomia institucional em construção**. Revista Práticas em Gestão Pública Universitária, ano 5, v. 5, n. 1, jan.-jun. 2021. Disponível em https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/38538/23924.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Pesquisa de avaliação da política de cotas no serviço público e elaboração de metodologia para avaliação da lei de cotas raciais e sociais nas Universidades e Institutos Federais**. 2021. Disponível em https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6672.

GORDON, L.R. in FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: Edufba, 2008 [1952].

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e Anti-Racismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: Edufba, 2008 [1952].

FELITTI, Chico. **Coletivos negros investigam fraudes em uso de cotas do vestibular da USP**. Portal Geledés, 2018. Disponível em https://www.geledes.org.br/coletivos-negros-investigam-fraudes-em-uso-de-cotas-do-vestibular-da-usp/.

FERES JÚNIOR [et al.]. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro. EdUERJ, 2018.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do negro na sociedade de classes**. 6ª edição. São Paulo: Editora Contracorrente, 2021.

FONTOURA, Maria Conceição. AS COMISSÔES DE VERIFICAÇÃO E O DIREITO À (DEVER DE) PROTEÇÃO CONTRA A FALSIDADE DE AUTODECLARAÇÕES RACIAIS. **Heteroidentificação e Cotas Raciais: dúvidas, metedologias e procedimentos**. 1ª edição. Canoas: RS. IFRS campus Canoas, 2018.

G1, jornal. **Senadores eleitos: veja lista**. Disponível em https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2022/noticia/2022/10/02/senadores-eleitos-veja-lista.ghtml. Acessado em 18/05/2023.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão**. Secretaria de educação continuada, alfabetização e diversidade. Brasília. Ministério da Educação, 2005 – Coleção para todos.

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro Educador** - Saberes construídos nas lutas por emancipação. Vozes. 2017.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. In: Tempo Brasileiro. Rio de Janeiro, nº 92/93 (jan/jun). 1988, p. 69-82. Disponível em https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-categoria-polc3adtico-cultural-de-amefricanidade-lelia-gonzales1.pdf.

GONZALEZ, Lélia e HANSENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

GRUPO DE TRABALHO INTERMINISTERIAL COTAS RACIAIS. **Relatório Final do Grupo de Trabalho Interministerial instituído pela Portaria Conjunta MP/MJC N. 11, de 26 de dezembro de 2016**, para regulamentação dos procedimentos de heteroidentificação previstos na Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília: MPOG, 2018.

HALL, Stuart. "Que "negro" é esse na cultura negra?" In: ___ (org.), **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003. pg. 335.

HERINGER, Rosana e CARREIRA, Denise (org.). **10 anos da Lei de Cotas: conquistas e perspectivas** [livro eletrônico]. Rio de Janeiro, RJ. Faculdade de Educação UFRJ. Ação Educativa, 2022. Disponível em https://pesquisaleidecotas.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Livro_Lei_de_Cotas.pdf.

Instituto Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Diretoria de Estudos e Políticas do Estado (Diest), das Instituições e da Democracia. Nota técnica nº 49, de julho de 2021. **Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999 - 2020)**. Disponível em https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210720_nt_diest_n_49.pdf.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua). Características gerais dos domicílios e dos moradores 2013. Biblioteca IBGE. Rio de Janeiro - RJ, 2015. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94414.pdf.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil - 2ª Edição**. Biblioteca IBGE. Rio de Janeiro - RJ, 2022. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua). Características gerais dos domicílios e dos moradores 2022. Biblioteca IBGE. Rio de Janeiro - RJ, 2023. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102004_informativo.pdf.

Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional. **Dossiê de Candidatura da Serra da Barriga, Parte Mais Alcantilada - Quilombo dos Palmares a Patrimônio Cultural do MERCOSUL**. Candice dos Santos Ballester... [et al.]; Marcelo Brito, coordenador; Candice dos Santos Ballester, Greciene Lopes dos Santos, organizadoras; Aruã Lima ... [et al.], colaboradores; Fidelity Translations LTDA, tradutor - São Carlos: Editora Cubo, 2017. Disponível em http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Dossie_serra-da-barriga.pdf.

JESUS, Rodrigo Edmilson de. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** 1ª edição. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

JORNAL NACIONAL, 2020. **Negros representam mais de 13% da população dos EUA e podem ser determinantes nas eleições**. Reportagem do Jornal Nacional publicada em 29/10/2020 no *site* do G1. Disponível em https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/10/29/negros-representam-mais-de-13percent-da-populacao-dos-eua-e-podem-ser-determinantes-nas-eleicoes.ghtml.

INGIZZA, Carolina. EUA: Suprema Corte determina fim das ações afirmativas em universidades. JOTA, São Paulo, 30 de junho de 2023. Disponível em https://www.jota.info/justica/eua-suprema-corte-determina-fim-das-acoes-afirmativas-em-universidades-30062023.

KAPA, Raphael. **MPF do Rio pede cancelamento de matrícula de alunos da Unirio e da UFRJ por fraude em cotas**. Jornal O Globo, Rio de Janeiro, 19 de fevereiro de 2019. Disponível em https://oglobo.globo.com/brasil/mpf-do-rio-pede-cancelamento-de-matricula-de-alunos-da-unirio-da-ufrj-por-fraude-em-cotas-23464179.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação - Episódios de racismo cotidiano**. Tradução Jess Oliveira. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LABOV, W e WALETZKY, J. "Narrative analysis: oral versions of personal experience". In: HELM, J. (org.). Essays on the verbal and visual arts. Seattle, 1967. In: MISHLER, E. "Narrativa e identidade: a mão dupla do tempo". In: MOITA LOPES, L. P. e BASTOS, L. C. (Orgs.) Identidades: recortes multi e interdisciplinares. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2002.

LAGO, C.; THAMANI, M. . Dá para esperançar? Eu acho que sim. Entrevista com Nilma Lino Gomes. **Comunicação & Educação**, *[S. l.]*, v. 27, n. 2, p. 199-212, 2022. DOI: 10.11606/issn.2316-9125.v27i2p199-212. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/204060. Acesso em: 24 jan. 2023.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2009.

LEPES; Ação Educativa, 2022. **Avaliação das políticas de ação afirmativa no ensino superior no Brasil: resultados e desafios futuros** - resumo executivo. Rio de Janeiro/ São Paulo, 2022. Disponível em www.pesquisaleidecotas.org.br.

LOWI, Theodor. "American Business, Public Policy, Case Studies and Political Theory", **World Politics**, 16: 677-715. 1964.

MACHADO, Maria Helena (coord.) **Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final**: Brasil - Rio de Janeiro: NERHUS - DAPS - ENSP/ Fiocruz, 2017. Disponível em https://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/05/relatoriofinal.pdf.

MACHADO, Vanessa. **Lei de cotas no ensino superior e racismo institucional: conhecendo o trâmite legal da Lei 12.711/2012**. 1ª edição. Jundiaí - SP. Paco Editorial.

MAIO, Marcos Chor. **O Projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50**. Revista Brasileira de Ciências Sociais [online]. 1999, v. 14, n. 41 [Acessado 13 Junho 2022], pp. 141-158. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/QZnghFsznmKFLtHyMWpnwHk/?lang=pt.

MANCUSO, Wagner Pralon. **Curso de formação para os cargos de especialista em políticas públicas e gestão governamental** - 16ª Edição. Aula 2. ENAP, 2011. Disponível em https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1033/3/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Wagner%20Pralon%20-%20Aula%202.pdf.

MARTINS, Z. ; JULIE, R. ; BASTHI, A. ; MOURA, A. ; e AZEVEDO, L. M. . "Do racismo epistêmico às cotas raciais: A demanda por abertura na universidade". **Dossiê Racismo** – revistas.ufrj.br/index.php/eco_pos – ISSN 2175-8689 – v. 21, n. 3, 2018.

MATOS PINTO, Isabela. **Mudanças nas políticas públicas: a perspectiva do ciclo de política**. Revista de Políticas Públicas São Luís, v. 12, nº. 1, p. 27-36, jan/jul, 2008.

MINAYO, M. C. **O desafio da pesquisa social**. In: MINAYO, M. C. (org.); DESLANDES, S. F. e GOMES, R. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 28ª Edição. Petrópolis, RJ. Vozes, 2009.

Ministério Público Federal. Procuradoria da República no Rio de Janeiro - Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão. Ata de audiência Pública "**Ações afirmativas para a igualdade racial: critérios de aferição do direito às cotas para acesso ao ensino superior no sistema federal**". Realizada em 27 de outubro de 2017. Disponível em https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/docs/pr-rj/ata-audiencia-publica-cotas.

MISHLER, E. "**Narrativa e identidade: a mão dupla do tempo**". In: MOITA LOPES, L. P. e BASTOS, L. C. (Orgs.) Identidades: recortes multi e interdisciplinares. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2002.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2023.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. 2ª edição. São Paulo: Perspectiva, 2019.

MUNANGA, Kabengele. **Identidade, cidadania e democracia: algumas reflexões sobre os discursos anti-racistas no Brasil**. In: SPINK, Mary Jane Paris(Org.) A cidadania em construção: uma reflexão transdisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Tradução. Niterói: EDUFF, 2004. Disponível em: biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoesDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf. Acesso em: 28 abr. 2023.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude: usos e sentidos**. 4ª Edição. 2ª reimpressão. Belo Horizonte: Autêntica, 2020a. Coleção Cultura Negra e Identidades.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional *versus* identidade negra**. 5ª edição, 2ª reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020b. Coleção Cultura Negra e Identidades.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. São Paulo: Perspectiva, 2016.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil**. Tempo soc. [online]. 2007, vol.19, n.1, pp.287-308.

NUNES, Georgina Helena Lima. AUTODECLARAÇÕES E COMISSÕES: RESPONSABILIDADE PROCEDIMENTAL DOS/AS GESTORES/AS DE AÇÕES AFIRMATIVAS. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. 1ª edição. Canoas, RS: IFRS campus Canoas, 2018.

O Globo. **UFRJ rejeita as insensatas cotas raciais**. Jornal O Globo, publicado em 17 de agosto de 2010. Coluna Opinião, p. 6. Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/422246/noticia.htm?sequence=1&isAllowed=y.

OLIVEIRA, Danielle Chaves de. **Retratos da população negra brasileira: como a dimensão racial tem sido considerada no censo demográfico do IBGE**. 2022. 99f. il. (algumas color.) + apêndices, enc. Dissertação de mestrado - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET/RJ.

OWEN, David. "**Towards a critical theory of whiteness**". *Philosophy and social criticism*, v. 33, n. 2, pp. 203-222, 2007.

PAIXÃO, Marcelo. Latin America Studies Association – FORUM spring 2015; volume XLVI: issue 2. **Das relações raciais no Brasil: Entre a emergência de um novo tempo e a persistência do modelo autoritário**.

PEREIRA, Amauri Mendes. Escola: espaço privilegiado para a construção da cultura de consciência negra. **História da Educação do Negro e outras histórias**. Organização: Jeruse Romão. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. 2005.

PINTO, Luiz de Aguiar Costa. **O negro no Rio de Janeiro – Relações de raças numa sociedade em mudança**. 2ª Edição. Rio de Janeiro – RJ. Editora UFRJ, 1998.

PORCIDONIO, Gilberto. **UFRJ expulsa 27 alunos por fraude em cotas; maioria fazia curso de medicina**. Jornal O Globo, Rio de Janeiro, 06 de fevereiro de 2021. Disponível em https://oglobo.globo.com/rio/ufrj-expulsa-27-alunos-por-fraude-em-cotas-maioria-fazia-curso-de-medicina-24872116.

POUPART, J. **A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas**. In: POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

_____. In: Priberam - Dicionário online de português. [S.I.], 2023. Disponível em https://dicionario.priberam.org/letramento [consultado em 07-02-2023].

_____. In: Priberam - Dicionário online de português. [S.I.], 2023. Disponível em https://dicionario.priberam.org/hetero.

PR1/UFRJ, 2020. **Resultado do procedimento de heteroidentificação - Chamada regular do SISU/MEC** - Edição 2020/1. Disponível em https://acessograduacao.ufrj.br/2020-1/2020-1-sisu-mec.

PR4/UFRJ, 2014. **Edital nº 390 de 21 de outubro de 2014**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/concursos-concluidos/25-concursos/concursos-concluidos/edital-n-390-de-21-de-outubro-de-2014/229-edital-n-390-de-21-de-outubro-de-2014.

_____, 2016a. **Edital nº 293 de 10 de agosto de 2016**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/38-concursos/concursos-concluidos/edital-n-293-de-10-de-agosto-de-2016.

_____, 2016b. **Anexo I do Edital nº 293 de 10 de agosto de 2016**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/edital-293-2016/1-edital-anexos-e-legislacao/Anexo%20I%20-%20Quadro%20de%20Vagas%20retificacao%20Edital%20293-2016%20consolidado%20em%2010.09.2016.pdf.

_____, 2017a. **Edital nº 455 de 17 de julho de 2017**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/concursos-concluidos/40-concursos/concursos-concluidos/edital-n-455-de-17-de-julho-de-2016/364-edital-n-455-de-17-de-julho-de-2016.

_____, 2017b. **Edital nº 861 de 22 de dezembro de 2017**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/concursos-concluidos/2-concursos/concursos-concluidos/370-edital-n-861-de-22-de-dezembro-de-2017.

_____, 2019. **Edital nº 255 de 29 de maio de 2019**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/inicio/3-concursos/concursos-em-andamento/440-edital-n-255-de-29-de-maio-de-2019.

_____, 2022. **Edital nº 190 de 11 de março de 2022**. Disponível em https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/inicio/3-concursos/concursos-em-andamento/501-edital-n-190-de-11-de-marco-de-2022.

_____, 2023. **Painel estatístico de Pessoal - UFRJ**. SIAPE, folha de setembro de 2023. Disponível em https://pessoal.ufrj.br/pessoal-em-numeros/.

ROSA, William; FACCHINI, Regina. 2022.**“Você é um dos reprovados?”: cotas, tensões e processos de subjetivação entre universitários negros de medicina**. Dossiê "Dessenhorizar a Universidade: 10 anos da Lei 12.711, ação afirmativa e outras experiências". Revista Mana. Disponível em https://www.scielo.br/j/mana/a/HpPkr9JN5DtCq3sQLtYVVRp/?format=pdf&lang=pt.

SANT'ANNA, Wania. **Não deixe a sua cor passar em branco – o que esperar para o Censo de 2010**. Disponível em https://www.geledes.org.br/nao-deixe-sua-cor-passar-em-branco-o-que-esperar-para-o-censo-de-2010/. 2009.

SANTOS, Sales Augusto dos. (Org.). **Ações afirmativas e o combate ao racismo nas Américas**. Brasília: MEC e UNESCO, 2007

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Políticas de ação afirmativa, novo ingrediente na luta pela democratização do ensino superior: a experiência da Universidade Federal de Ouro Preto**. 2011. 261f. Dissertação (Mestrado em Educação, Cultura e Comunicação em Periferias Urbanas) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Duque de Caxias, 2011. Disponível em https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/10121.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SODRÉ, M. In LIV, SOVIK. **Aqui ninguém é branco**. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2009.

SOUZA, Luh e ANTERO, Francisco. **Existe racismo no Brasil? Faça o Teste do Pescoço e descubra**. Portal Geledés, 2013. Disponível em https://www.geledes.org.br/existe-racismo-brasil-faca-o-teste-pescoco-e-descubra/. Acesso feito em 23/04/2013.

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul/dez 2006, p. 20-45. Disponível em https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt.

STF, 2012 - Supremo Tribunal Federal. **Inteiro teor do acórdão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 de 26/04/2012**. Disponível em https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693.

SOVIK, Liv; SANTOS, Katia. Tradução de Conferência proferida por Stuart Hall em 1995 em Goldsmiths College — University of London. **Raça, o significante flutuante**. Revista Z Cultural, ano VIII, 02. 2013. Programa avançado de cultura contemporânea. Disponível em http://revistazcultural.pacc.ufrj.br/raca-o-significante-flutuante%ef%80%aa/.

UFRJ, 2002a. **Fatos e números**. Disponível em https://ufrj.br/acesso-a-informacao/institucional/fatos-e-numeros/.

____, 2022b. **Campi**. Disponível em https://ufrj.br/a-ufrj/campi/.

____, 2023. **Superintendência de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade é aprovada pelo CONSUNI**. Disponível em https://conexao.ufrj.br/2023/06/superintendencia-de-acoes-afirmativas-diversidade-e-acessibilidade-e-aprovada-pelo-consuni/.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociabilidade brasileira**. 1ª Edição. São Paulo: Claro Enigma, 2012.

VAZ, Lívia Maria Santana e Sant'ana. AS COMISSÔES DE VERIFICAÇÃO E O DIREITO À (DEVER DE) PROTEÇÃO CONTRA A FALSIDADE DE AUTODECLARAÇÕES

RACIAIS. **Heteroidentificação e Cotas Raciais: dúvidas, metedologias e Procedimentos**. 1ª edição. Canoas: RS. IFRS campus Canoas, 2018.

VAZ, Lívia Sant'anna. **Cotas Raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.

ANEXO I

Roteiro de entrevista para <u>membros</u> das comissões de heteroidentificação:

Dados de identificação:

- Data da entrevista __/__/__
- Nome:
- Idade:
- Cor/Raça:
- Escolaridade:
- Gênero:
- Naturalidade:
- Cargo:
- Data de admissão:

BLOCO 1 – Autodeclaração étnico-racial, percepção sobre racismo e cotas raciais

- Como você se autodeclara em relação à cor/raça? Antes do trabalho nas comissões de heteroidentificação, você já havia refletido sobre o seu pertencimento racial? Se sim, quando e por quê? E sobre as vantagens e desvantagens do seu pertencimento racial?
- Com base em que características físicas e em que vivências você se autodeclara dessa forma?
- Você já foi vítima de racismo?
- Você acha que já protagonizou alguma atitude racista?
- Como você percebe o racismo no brasil? E na UFRJ?
- Como se posiciona em relação às cotas raciais? Por quê?
- Como você avalia o impacto da Lei nº 12.990/2014 na UFRJ? Você percebe mudanças na universidade em relação aos trabalhadores técnico-administrativos? E docentes?

BLOCO 2 - Narrativa sobre o trabalho na UFRJ e na comissão

- Como foi feito o convite para você trabalhar na comissão de heteroidentificação? Por que você acha que foi escolhido para participar da comissão de heteroidentificação? Pode contar como você se sentiu e o que pensou sobre o que poderia ser o trabalho e seus desafios?

- Em quais editais de concurso público você trabalhou? Trabalhou nas comissões de acesso à graduação também? Caso tenha trabalhado nos dois, percebeu alguma diferença entre esses contextos?
- Você assistiu ao acolhimento dos candidatos feito antes de as heteroidentificações começarem? O que achou?
- Como foi o trabalho? O que foi mais desafiador?
- Pode contar alguma história que tenha te marcado? A fala de algum candidato te marcou de alguma forma? Qual foi?
- Você fez o curso de formação para formação de heteroidentificadores antes de participar da comissão? O curso apresentou conceitos e ideias antes desconhecidos para você? Alguma aula ou conceito te marcou mais?
- Você acha que as decisões das comissões ficam mais ou menos rígidas dependendo do nível de escolarização que o cargo exige?
- Você participou de comissões para julgar os recursos? Você acha que as comissões são menos rígidas nesse momento?
- Você acha que a interseccionalidade de raça e classe social influenciam na heteroidentificação?
- Você considera que as comissões são suficientes para evitar fraudes?

BLOCO 3 - Heteroidentificação

- Você acha que o critério fenotípico é o ideal para conceder o direito às cotas raciais?
- Você acha difícil definir quem é negro ou não no Brasil?
- Para você, como é uma pessoa branca? Você acha que existe uma escala dentro dessa categoria cor/raça?
- Como é uma pessoa parda para você? Acha que existe uma escala de pardos?
- A pessoa pode ser considerada parda por apresentar apenas uma característica física do conjunto de características possíveis? Quais critérios você considera essenciais para considerar uma pessoa como parda?
- Você ouviu o termo pardo limítrofe? Como você identifica que é pardo/negro e não uma pessoa branca?
- Você considera que o curso de formação te ajudou a heteroidentificar com mais objetividade?

- Você acha que há desentendimento acerca dos conceitos pardo e mestiço? Como você acha que a sociedade entende a pessoa parda?
- Como você acha que suas experiências e seu olhar sobre a questão racial impactam no trabalho de heteroidentificação?

BLOCO 4 - Final

- Alguma parte dessa entrevista te deixou desconfortável? Por quê?
- Gostaria de acrescentar algum comentário ou sugestão?

Roteiro para entrevista semiestruturada para gestor/a e coordenador/a:

- Como você se autodeclara em relação à cor/raça?
- Qual seu posicionamento pessoal em relação às cotas raciais?
- Qual o posicionamento da UFRJ, enquanto instituição, durante o período em que as comissões estavam sendo organizadas?

BLOCO 1 - Implementação

- Qual função você desempenhava no período da implementação da heteroidentificação na UFRJ?
- Em que contexto surgiu a decisão de constituir comissões de heteroidentificação na UFRJ? Foi uma decisão interna ou houve pressão externa?
- Como os/as coordenadores/as foram escolhidos/as? Como foi o convite? Quais foram os principais requisitos buscados nas pessoas que atuaram na coordenação?
- Qual apoio foi recebido em relação a informações e infraestrutura?
- Pode relatar como foi o processo de instauração das comissões? Como foram as tratativas para a operacionalização da primeira comissão?
- Quais foram os maiores desafios na operacionalização das comissões?

BLOCO 2 - Heteroidentificações

- Como é feita a heteroidentificação? Como são tomadas as decisões?

- O que acontece com candidatos declarados não aptos depois do recurso?
- O que mudou na heteroidentificação para a atuação da comissão agora?
- Quais IFES foram convidadas para compartilharmos suas experiências quando não havia curso? Há um canal de comunicação constante entre as IFES?
- Como surgiu a ideia do acolhimento e como é feito? Ainda é feito? Alguma coisa mudou? O que acha que o acolhimento provoca?
- Quantos membros tinham a comissão quando foi instaurada? Esse número mudou nas atuais? Esse número muda nas comissões recursais?
- Como as comissões recursais eram compostas? Isso mudou?
- Qual foi o contexto em que a gestão da UFRJ instituiu comissões para verificar fraudes denunciadas no acesso à graduação?
- Como a UFRJ recebia denúncias em relação a possíveis fraudes ao sistema de cotas? Foram recebidas denúncias em relação aos concursos públicos?
- Como a UFRJ lidou com as denúncias confirmadas?
- Em relação aos concursos públicos, sabe informar se houve judicialização por parte de candidatos declarados não aptos?

BLOCO 3 - Curso

- Como os cursos de formação foram organizados? Quais foram os desafios?
- O curso padroniza os critérios em relação às características físicas que devem ser observadas nos casos mais desafiadores? As decisões são subjetivas?
- O que é o pardo limítrofe?

BLOCO 4 - Avaliações

- Como você avalia o desempenho da universidade em relação às cotas raciais nos concursos públicos?
- Quais são os desafios atuais?
- O que espera para o futuro?
- O que você acha da decisão política de pessoas pardas de pele clara se autodeclararem pretas? E os discursos políticos que focam na população preta? É um ganho? Um movimento para pensarmos em políticas para a população preta?

- Alguma parte dessa entrevista te deixou desconfortável? Por quê?
- Gostaria de acrescentar algum comentário ou sugestão?

ANEXO II

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido:

Eu, _____, portador(a) da cédula de identidade nº. _____, declaro, por meio deste termo, que voluntariamente aceitei participar da pesquisa intitulada "A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFRJ: UM OLHAR A PARTIR DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS NOS CONCURSOS PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO", realizada pela mestranda em Relações Étnico-raciais do CEFET/RJ Natalia Francisconi Lacerda Cruz, e orientada pelo professor efetivo do CEFET/RJ Dr. Dyego de Oliveira Arruda.

Ademais, declaro que a mim foram expostos pela supracitada mestranda, ao longo da minha participação na pesquisa, os seguintes detalhes:

(I) a pesquisa tem caráter estritamente acadêmico e, portanto, os dados por mim fornecidos à pesquisadora serão usados para fins estritamente científico;

(II) os meus dados não serão fornecidos a terceiros em hipótese alguma. Apenas a pesquisadora e seu respectivo professor orientador acima citado terão acesso aos dados por mim fornecidos; e

(III) a minha identidade será preservada em quaisquer circunstâncias em que a pesquisadora utilizar os dados do estudo, seja para redação da dissertação de mestrado ou para redação e publicação de artigo científico em periódico especializado.

Não obstante, declaro ainda que ocorreram as seguintes particularidades ao longo de minha participação no estudo em tela:

(I) a pesquisa destinou-se a analisar a operacionalização das comissões de heteroidentificação a partir do caso das comissões criadas para atuar nos concursos públicos para cargos técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio de Janeiro oferecidos entre os anos 2014 e 2022;

(II) fui submetido a uma entrevista em profundidade, gravada em áudio e vídeo pela entrevistadora, com meu consentimento;

(III) as perguntas feitas pela pesquisadora ao longo da entrevista não foram invasivas, bem como não representaram qualquer tipo de constrangimento à minha honra e/ou dignidade;

(IV) recebi uma via do presente termo para que fique sob minha guarda, assinada pela mestranda responsável pela pesquisa; e

(V) eu sou convidado(a) a participar deste estudo, ciente de que a participação é absolutamente voluntária. Estou ciente do direito de me recusar a participar ou desistir da participação em qualquer ponto deste estudo.

Assim sendo, por expressão da verdade, firmo o presente termo, concordando de modo voluntário com os aspectos acima pontuados.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2023.

_____

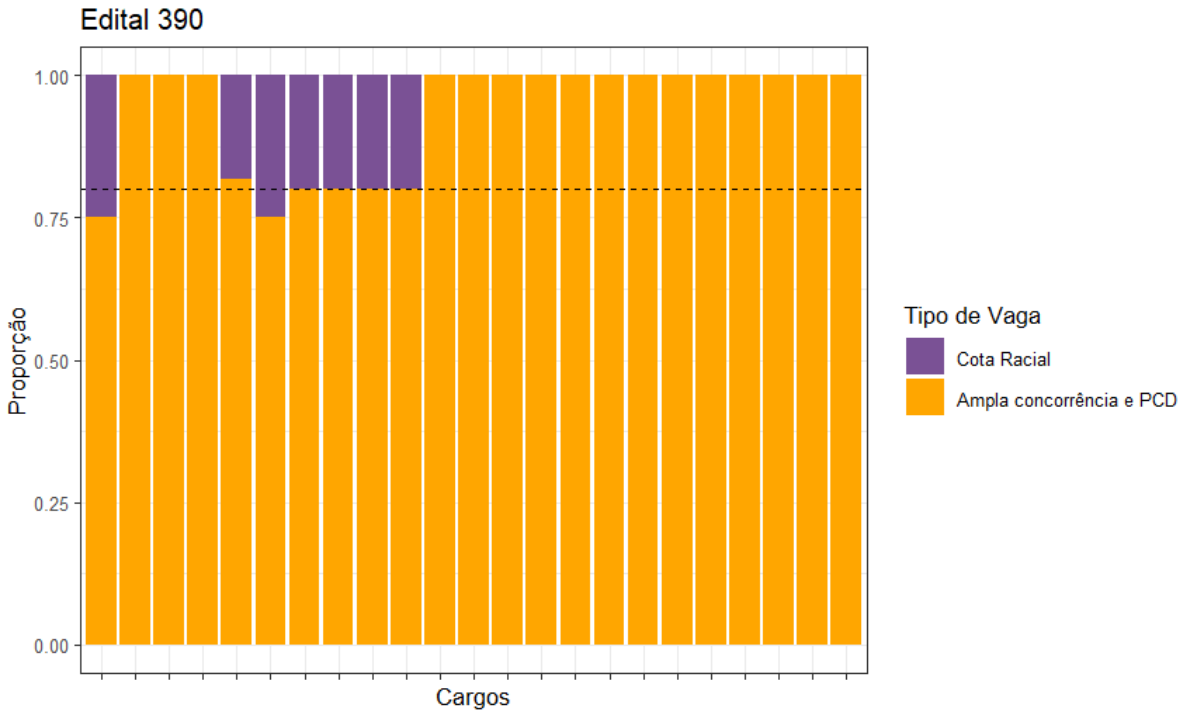
(Participante da pesquisa)

_____

Natalia Francisconi Lacerda Cruz
Mestranda em Relações-Étnico Raciais
CEFET/RJ

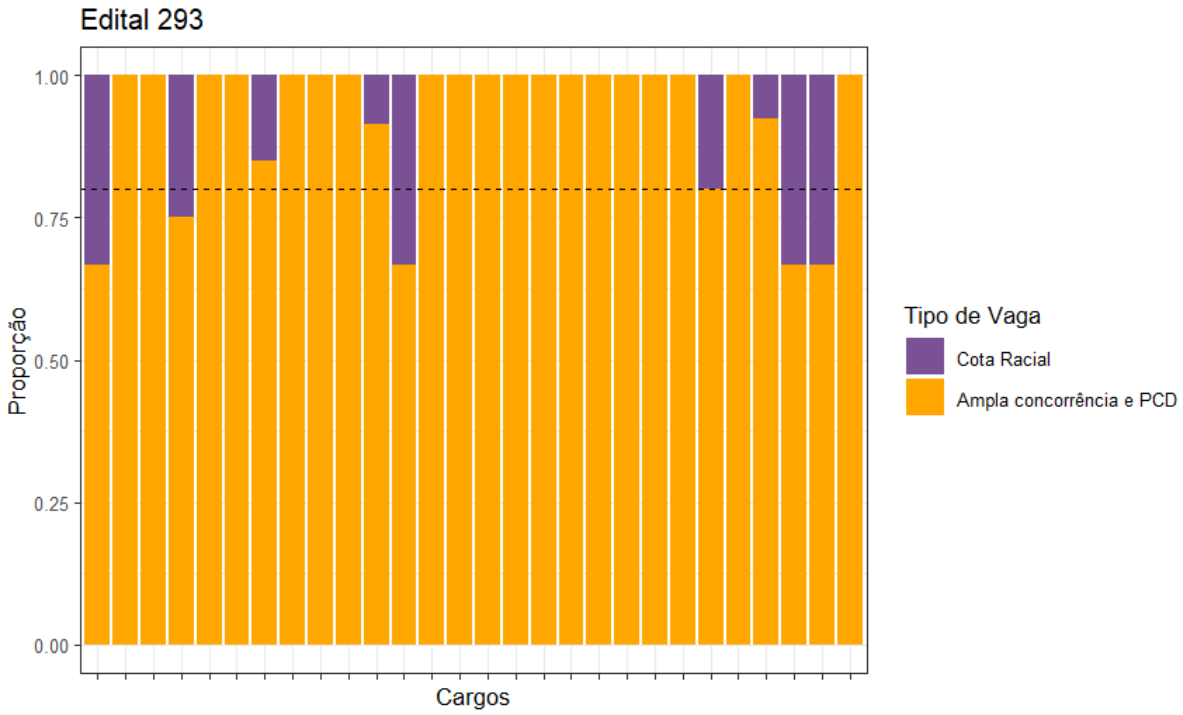
ANEXO III

Gráfico 11: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 390/2014
A linha pontilhada representa o marco de 20%



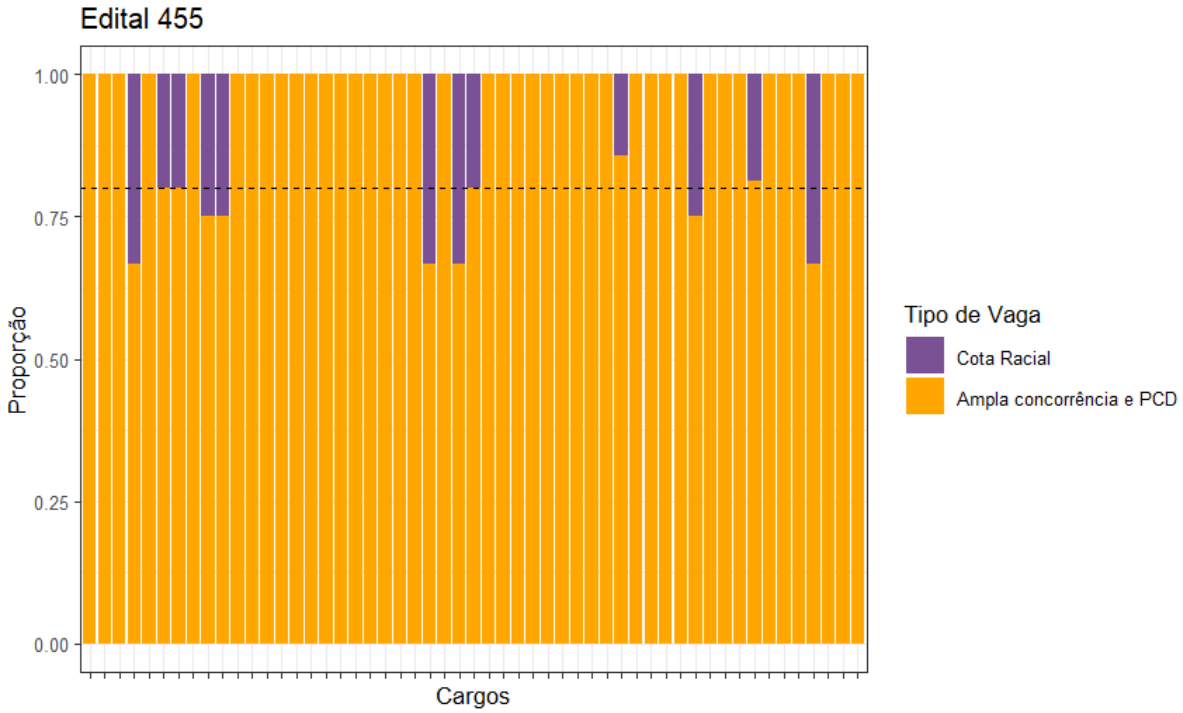
Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Gráfico 12: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 293/2016
A linha pontilhada representa o marco de 20%



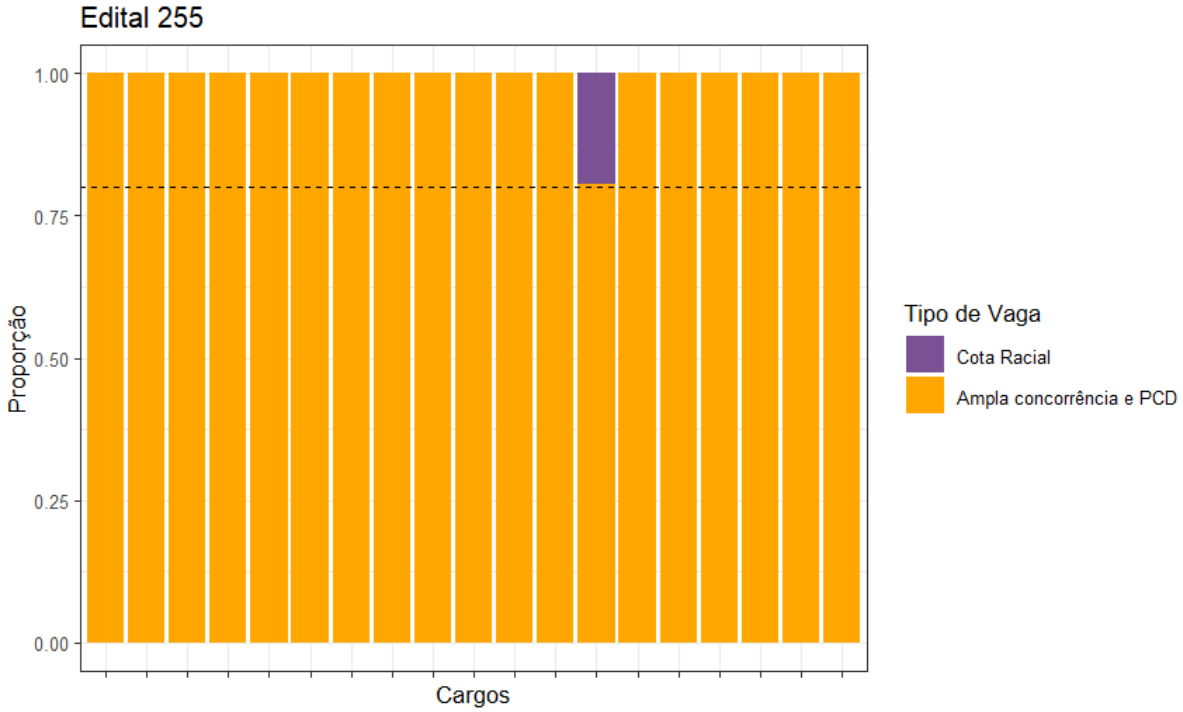
Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Gráfico 13: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 455/2017
A linha pontilhada representa o marco de 20%



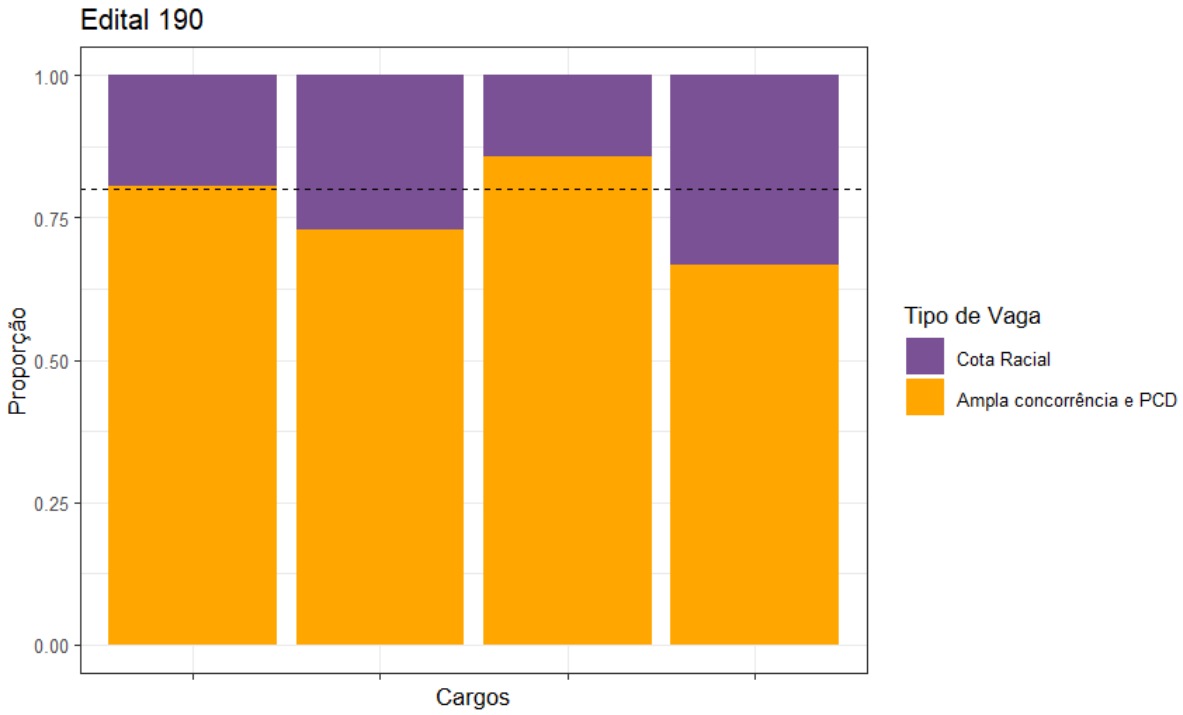
Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Gráfico 14: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 255/2019
A linha pontilhada representa o marco de 20%



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)

Gráfico 15: Proporção de vagas para pessoas negras oferecidas no edital nº 190/2022
A linha pontilhada representa o marco de 20%



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023)