

DA COMPOSIÇÃO DE COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E SEUS REFLEXOS NOS CONCURSOS PARA DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS

THE COMPOSITION OF HETEROIDENTIFICATION COMMITTEES AND ITS REFLECTIONS ON PUBLIC TENDERS FOR TEACHERS AT PUBLIC UNIVERSITIES

Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho 

Universidade de São Paulo (USP), Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, SP, Brasil. Livre-Docente em Direito pela Universidade de São Paulo (USP), com Estágios Doutorais junto à Faculdade de Direito de Coimbra e à Faculdade de Letras/Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa e Pós-Doutorados junto à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e à Universidade de Munique.

Professor Associado e Diretor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP, docente da Universidade Ribeirão Preto (Unaerp) e advogado.

Email: nunommcoelho@yahoo.com

Danilo Henrique Nunes 

Universidade de São Paulo (USP), Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, SP, Brasil. Pós-doutorando em Direito da Universidade de São Paulo (USP), e doutor e mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp).

Professor de cursos de graduação e de pós-graduação (presencial, EaD e tutor em EaD), de cursos preparatórios para Exame Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil e para concursos públicos, jornalista e advogado.

Email: dhnunes@hotmail.com

RESUMO: As ações afirmativas buscam mitigar desigualdades e atender às reivindicações coletivas, sempre caminhando para a construção de uma sociedade mais justa, plural e intolerante às discriminações. Dentre as ações possíveis para o campo educacional, destaca-se a Lei nº 12.990/14, a qual reserva cotas em concursos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. O presente artigo científico busca analisar especificamente as comissões de heteroidentificação, seus elementos para a formação e reflexos para docentes que almejam vagas em universidades públicas. Foi empregado o método hipotético-dedutivo para realizar a análise, baseado na coleta bibliográfica de dados e informações. Os resultados alcançados permitiram a identificação de algumas falhas na composição, sobretudo pelo fato de a maior parte das universidades seguirem as orientações da Portaria nº 4/18, não sendo comum a adoção de critérios de diversidade para a formação, diálogo com atores e movimentos sociais, entre outros, fazendo com que as comissões de heteroidentificação se transformem em verdadeiros tribunais para o julgamento da autodeclaração dos candidatos, o que demanda a necessidade de mais pluralidade e inclusão social para ressignificar a universidade pública como um espaço verdadeiramente democrático.

Palavras-chave: cotas raciais para professores; comissões de heteroidentificação; universidades públicas.

ABSTRACT: Affirmative actions are designed to mitigate inequalities and address collective needs, striving towards the development of a fairer, more inclusive society that does not tolerate discrimination. One significant initiative in the educational sector is Law No. 12,990/14, which establishes quotas in public service examinations within the federal public administration, local authorities, public foundations, public enterprises, and mixed-capital companies controlled by the Union. This scientific article specifically analyzes hetero-identification commissions, discussing their composition, training elements, and considerations for educators seeking positions in public universities. The analysis employed a hypothetical-deductive method, based on the bibliographic collection of data and information. The findings highlight some deficiencies in the commission's composition. Predominantly, universities adhere to the directives of Ordinance No. 4/18, which does not typically incorporate diverse criteria for training or foster dialogue with social actors and movements. Consequently, hetero-identification commissions often act as de facto tribunals that adjudicate candidates' self-declarations. This underscores the necessity for greater diversity and social inclusion to redefine public universities as genuinely democratic spaces.

Keywords: racial quotas for educators; hetero-identification commissions; public universities.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 DAS AÇÕES AFIRMATIVAS: PROMOÇÃO DA IGUALDADE MATERIAL E DA CIDADANIA. 2.1 DA NECESSÁRIA DIFERENCIAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS DAS POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS. 2.2 DAS COTAS COMO DESDOBRAMENTO DE AÇÕES AFIRMATIVAS. 3 DA NECESSIDADE DO PROCEDIMENTO OU ETAPA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS. 4 ASPECTOS EXCLUDENTES NA FORMAÇÃO DAS COMISSÕES COMO FATOR DE EXCLUSÃO DE PESSOAS PRETAS, PARDAS E INDÍGENAS. 5 PERSPECTIVAS PLURAIS E INCLUSIVAS NA FORMAÇÃO DE COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS. 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

As políticas públicas implementadas no Brasil demonstram avanços significativos ao enfrentar a desigualdade racial e incomodar setores que perpetuam o racismo, buscando corrigir injustiças históricas sofridas pelas minorias étnicas, como indígenas e pessoas negras (Maciel; Lima, 2022). Nesse sentido, as cotas representam uma estratégia para ampliar a inclusão de pessoas marginalizadas em diversos espaços sociais, incluindo instituições de ensino básico e superior, especialmente para minorias como as pessoas negras, que historicamente foram excluídas dessas oportunidades (Segato, 2006).

As comissões de heteroidentificação foram criadas com o objetivo de validar a autodeclaração racial dos candidatos aprovados em concursos públicos, utilizando principalmente o critério do fenótipo, tendo como propósito combater possíveis fraudes nas seleções (Daflor; Feres Junior; Campos, 2013). No entanto, essas comissões têm sido objeto de debates devido à natureza sensível da raça e da discriminação racial envolvidas em suas atividades.

Nesse contexto, o presente artigo científico busca realizar uma análise crítica sobre a composição das comissões de heteroidentificação envolvendo os concursos públicos para os docentes nas universidades públicas brasileiras, dando ênfase a questões relacionadas à pluralidade e inclusão de pessoas pretas, pardas e indígenas em suas formações. Para possibilitar o alcance do objetivo geral, foram seguidos os seguintes objetivos específicos: a) apresentar o que são as ações afirmativas, distinguindo-as das políticas antidiscriminatórias, e apresentar as cotas raciais como um desdobramento do esforço de promoção da igualdade racial no país e nas universidades como um todo; b) analisar os argumentos que justificam a necessidade de composição das comissões visando avaliar a autodeclaração dos candidatos; e c) problematizar a composição das formações em si, apontando para falhas em sua formação no tocante à pluralidade e à inclusão de minorias, bem como outras questões correlatas à matéria.

O problema de pesquisa elaborado para a produção do estudo consiste na seguinte questão: como se dá a composição das comissões de heteroidentificação nos concursos públicos para docentes nas universidades públicas brasileiras e de que forma essa composição promove ou não a pluralidade e a inclusão de pessoas pretas, pardas e indígenas? Realizou-se uma pesquisa bibliográfica com a aplicação do método hipotético-dedutivo, que engloba a identificação do tema, o levantamento de problemas, a formulação de hipóteses e a análise das implicações (Walliman, 2015).

A justificativa de pesquisa se dá pelo reconhecimento de que a composição das comissões de heteroidentificação em concursos públicos é um tema relevante e que merece maior atenção no campo acadêmico, visto que há uma lacuna significativa em termos de estudos específicos que abordem essa questão de forma aprofundada. Embora as comissões de heteroidentificação sejam um componente fundamental das políticas de ação afirmativa – especialmente aquelas voltadas para a reserva de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas –, a literatura acadêmica ainda é escassa sobre o tema. A falta de pesquisas sobre a composição dessas comissões e suas implicações na promoção da pluralidade e inclusão é uma limitação que precisa ser superada.

2 DAS AÇÕES AFIRMATIVAS: PROMOÇÃO DA IGUALDADE MATERIAL E DA CIDADANIA

Pereira (2023) elucida que as ações afirmativas são medidas voltadas para a correção de injustiças históricas contra minorias e pessoas marginalizadas, algo que a autora relaciona com a perspectiva educacional no tocante à igualdade de oportunidades de formação humana. No presente capítulo, as ações afirmativas serão distinguidas das políticas discriminatórias, bem como serão apresentadas as cotas como um desdobramento das perspectivas envolvendo as ações afirmativas.

2.1 DA NECESSÁRIA DIFERENCIAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS DAS POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS

Daflon, Feres Junior e Campos (2013, p. 306) afirmam que as “ações afirmativas são definidas como medidas redistributivas que visam a alocar bens para grupos específicos, isto é, discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica e/ou cultural passada ou presente”, envolvendo procedimentos diversos que buscam mitigar desigualdades e atender às reivindicações coletivas, o que inclui distribuição de terras e moradias, medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de identidade. Contudo, tais autores defendem a necessidade de compreender que as ações afirmativas não se confundem com as políticas antidiscriminatórias, nos seguintes termos:

A ação afirmativa se diferencia das políticas antidiscriminatórias puramente punitivas por atuar em favor de coletividades discriminadas e indivíduos que potencialmente são discriminados, podendo ser entendida tanto como uma prevenção à discriminação quanto como uma reparação de seus efeitos. Políticas antidiscriminatórias puramente punitivas só se preocupam em coibir comportamentos e práticas que promovam discriminação, sem contudo cuidar da elevação das condições de vida de grupos e indivíduos discriminados (Daflon; Feres Junior; Campos, 2013, p. 306).

Nos termos do Estatuto da Igualdade Racial, criado pela Lei nº. 12.288/10, no inciso V do art. 1º, as políticas públicas são contempladas como as medidas e programas adotados pelo Estado visando ao cumprimento de suas atribuições institucionais, ao passo que o inciso VI define as ações afirmativas como programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para corrigir as desigualdades raciais e promover a igualdade de oportunidades. Portanto, uma política pública antidiscriminatória não envolve necessariamente uma ação afirmativa, mas, sim, tudo aquilo que o Estado faz (ou deixa de fazer) na luta contra a discriminação.

Segundo Maciel e Lima (2022), as políticas públicas inseridas no contexto brasileiro demonstraram conquistas significativas, pois desafiam a desigualdade racial e incomodam setores que, de forma velada, praticam o racismo. Para os autores, essas políticas antidiscriminatórias se dão sobretudo diante do componente racial do ser humano, em virtude da correção de injustiças históricas sofridas pelas minorias, como ocorre com os indígenas e com as pessoas negras.

Já em relação às ações afirmativas, Gomes, Silva e Brito (2021) as defendem como medidas estruturadas visando modificações no Estado e na sociedade, numa perspectiva de Direitos Humanos, sendo um avanço institucional para assegurar direitos para as minorias. Desse modo, ações afirmativas e as políticas antidiscriminatórias são termos interligados, mas têm propósitos distintos no combate à desigualdade e discriminação em diversos aspectos sociais. Em síntese, as ações afirmativas focam em medidas específicas para corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos marginalizados, enquanto as políticas antidiscriminatórias têm uma abrangência mais ampla, visando garantir igualdade de tratamento e proteção contra a discriminação para todos os indivíduos na sociedade. Ambas têm como objetivo lidar com questões de desigualdade e discriminação, porém se diferenciam em suas abordagens e alcances.

De acordo com Jurena (2020), as ações afirmativas visam combater discriminações, o que é comumente abordado na perspectiva racial, mas não se restringe à mesma, já que elas podem ser utilizadas envolvendo outras desigualdades, como as desigualdades de gênero. A autora ressalta que, em 1968, o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, comprometendo-se a adotar medidas legislativas e políticas internas para combater o preconceito racial. Destaca-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) contém diversos artigos que abordam o combate à discriminação. O art. 3º estabelece os objetivos fundamentais da República, incluindo a promoção do bem-estar de todos,

sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma. Já o art. 5º estabelece os direitos e garantias fundamentais, como a igualdade perante a lei, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, e a proibição de qualquer tipo de discriminação.

Portanto, ações afirmativas são específicas para corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos marginalizados, ao passo que políticas antidiscriminatórias são todo o conjunto de medidas e regulamentações que visam prevenir e proibir a discriminação em todas as suas formas. Enquanto as ações afirmativas focam em corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos específicos, as políticas antidiscriminatórias têm uma abrangência mais ampla, buscando garantir a igualdade de tratamento e proteção contra a discriminação para todos os indivíduos na sociedade.

Com essa diferenciação em mente, o tópico seguinte irá abordar as cotas como desdobramento das ações afirmativas em âmbito nacional.

2.2 DAS COTAS COMO DESDOBRAMENTO DE AÇÕES AFIRMATIVAS

O conceito de cotas se refere a políticas de ações afirmativas que estabelecem um sistema de reserva de vagas ou posições para grupos historicamente marginalizados, com o objetivo de corrigir desigualdades e promover a inclusão desses grupos, conforme apresentado por Schwartzman, Bomeny e Costa (2001), dentro de um contexto no qual é necessário compreender que o Brasil foi historicamente permeado pelo racismo e por outras formas de discriminação no âmbito social.

Segato (2006) afirma que o racismo é um conceito amplo, e que pode ser destrinchado a partir de quatro definições: 1) Racismo prático: é um tipo de racismo automático, irrefletido, naturalizado e culturalmente estabelecido, que não é reconhecido ou explicitado como atribuição de valor ou ideologia; 2) Racismo axiológico: expressa-se através de um conjunto de valores e crenças que atribui predicados negativos ou positivos com base na cor da pessoa; 3) Racismo emotivo: manifesta-se através de sentimentos de rancor, ressentimento ou medo em relação a pessoas de outra raça. Por exemplo, quando alguém se assusta ao compartilhar um elevador com uma pessoa negra ou quando adverte os filhos para não fazerem amizade com colegas dessa cor; e 4) Racismo político (e, em alguns países, até partidário): refere-se a grupos políticos que abertamente advogam o antagonismo contra setores da população marcados racialmente.

Portanto, não há apenas uma forma de racismo ou de discriminação. Em relação à discriminação, ela também é um conceito amplo, já que, conforme apontado por Jurena (2020) pode assumir inúmeras formas, como a discriminação de gênero, discriminação étnica, discriminação por orientação sexual, religiosa, envolvendo pessoas com deficiência (capacitismo) e até mesmo por idade (ageísmo) e assim por diante. Diante dessa compreensão, passa a ser abordada a temática de cotas.

Segato (2006) ressalta que as cotas são uma forma de ampliar a participação de pessoas marginalizadas em espaços sociais (incluindo nesse rol as instituições de ensino básico e superior), sobretudo em se tratando de minorias como as pessoas negras, as quais historicamente tiveram esse acesso negado. Portanto, elas surgem como uma ação afirmativa com o intuito de combater a desigualdade racial, bem como outras discriminações dentre as citadas anteriormente. Nesse sentido, considerando a questão do Ensino Superior, tem-se que:

A negação ao acesso sistematizado do saber aos mais desfavorecidos é exercida de forma desigual desde o início do processo educativo brasileiro. O ingresso nas instituições de ensino superior dava-se por um processo meritocrático. Ingressavam nas universidades públicas aqueles que auferiam as maiores notas nos vestibulares, mecanismo que foi substituído por muitas instituições pelo resultado do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). A meritocracia alcançada e defendida pela classe dominante, sob a óptica da globalização e do neoliberalismo, construiu um aparato ideológico no intuito de desvirtuar o verdadeiro significado de igualdade, justiça social e equidade. A isso se acrescenta a dificuldade do ingresso de cidadãos e cidadãs nas instituições

públicas de ensino com qualidade, quer sejam de nível fundamental e médio, quer sejam de ensino superior (Zuin; Bastos, 2019 p. 104).

Para as autoras referenciadas, foi o esforço significativo da classe dominante de afastar as pessoas pertencentes às minorias do conhecimento que embasou a necessidade de uma luta de reparação, deixando de conceber espaços do conhecimento como aqueles voltados especificamente para pessoas brancas e que tiveram uma formação mediada por privilégios raciais e socioeconômicos ao longo da vida. Tem-se que “A política pública de ação afirmativa – Lei de Cotas – objetiva ainda remediar um passado histórico de discriminação, preconceito, desigualdade e exclusão das minorias” (Zuin; Bastos, 2019, p. 120).

Ora, é necessário considerar que minorias como pessoas negras e indígenas não tinham acesso ao ensino superior, além de evidentes dificuldades de avançar nos processos de formação educacional como um todo. Freire (2018) argumenta que a educação deve ser um processo libertador, capaz de promover a conscientização e a emancipação dos oprimidos. Freire defende a necessidade de uma educação que rompa com as estruturas de opressão e promova a participação ativa dos estudantes na construção do conhecimento. Ele critica a exclusão social e a elitização do ensino superior, enfatizando a importância de uma educação inclusiva, crítica e transformadora para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Por isso, defende a democratização do Ensino Superior brasileiro.

Em *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*, Freire (2019) discute a importância de uma educação que promova a igualdade de oportunidades e combata o racismo estrutural presente no sistema educacional, enfatizando a necessidade de ações afirmativas e políticas de inclusão para garantir o acesso e a permanência de estudantes negros na universidade. O icônico autor ressalta que é preciso superar as barreiras históricas e culturais que marginalizaram e excluíram esses estudantes (e a educação brasileira como um todo, incluindo a formação e participação dos docentes que pertencem às minorias), promovendo uma educação libertadora que valorize a diversidade e a pluralidade de saberes.

Lima, Neves e Silva (2014) destacam que as primeiras ações afirmativas do tipo cotas tiveram como objetivo promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que apenas em 1996 durante a gestão Fernando Henrique Cardoso, houve a consideração inicial da implantação de políticas de ação afirmativa em nível federal. No entanto, o assunto foi posteriormente esquecido, sendo retomado somente após pressões da sociedade civil e de movimentos sociais organizados. Desse modo, as cotas surgem a partir da pressão social, com vistas a dar enfoque do Poder Público para a correção de injustiças históricas contra minorias em âmbito nacional.

Atualmente, a temática é regulada pela Lei nº 12.711/2012, conhecida como a Lei de Cotas, que estabelece, em seu art. 1º, o seu objetivo, que é promover a inclusão social, étnico-racial e de pessoas com deficiência no ensino superior, determinando no art. 3º que as vagas reservadas devem ser preenchidas por autodeclarados pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, de acordo com a proporção desses grupos na população do estado.

Em se tratando do corpo docente das universidades, destaca-se a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que estabelece a reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. Tal legislação é direcionada especificamente à administração pública federal e suas entidades vinculadas, não possuindo uma relação direta com a contratação de professores no ensino superior.

No entanto, essa lei pode ser aplicada aos concursos públicos para a contratação de professores em universidades federais e outras instituições federais de ensino, desde que esses concursos atendam aos critérios estabelecidos na mesma. Costa (2022) reconhece as cotas como um desdobramento das ações afirmativas em âmbito nacional, gerando transformações no campo intelectual e no *modus operandi* do Estado e das universidades públicas brasileiras. As cotas criam um cenário mais favorável para o enfrentamento das tensões raciais no país, dentro do qual:

é evidente a construção de novo *modus operandi*, com perceptível orientação para desconstrução das relações estabelecidas, que se inicia pela inserção de um novo sujeito, o qual entende estética e corpos como instrumentos políticos e termina por defender discursos como resistência. Do mesmo modo, em um limite, leva ao questionamento da própria autoridade argumentativa tradicional e hegemônica. Por fim, se a universidade ainda se mantém estruturalmente elitizada, esses novos discursos permitem a produção de novas narrativas dos sujeitos sobre si mesmos, sobre seus processos de inserção no Ensino Superior e sobre o significado de ser negro no Brasil (Costa, 2022, p. 13).

A partir dessa constatação teórica, é possível identificar que as cotas surgem como uma possibilidade para o enfrentamento da discriminação (sobretudo no âmbito étnico-racial) no Brasil e para a construção de uma igualdade material e de condições de oportunidade na perspectiva de acesso ao ensino superior, incluindo nesse cenário discentes e docentes.

O capítulo seguinte discute a necessidade da etapa de heteroidentificação em concursos públicos voltados para os professores.

3 DA NECESSIDADE DO PROCEDIMENTO OU ETAPA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Fagundes (2020, p. 28) aponta que a “construção das comissões de heteroidentificação envolveu a participação dos movimentos negros, diante da realidade de fraudes nas cotas raciais”, sendo voltadas para promover a conformidade do cumprimento da Lei de Cotas Raciais. Ainda que o art. 2º da Lei nº 12.990/2014 preveja que os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos no momento da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), poderão concorrer às vagas reservadas para candidatos negros, a autora questiona a ausência de procedimentos específicos de verificação, o que não diminui a importância da autodeclaração racial:

A Lei de Cotas no Serviço Público não prevê expressamente nenhum mecanismo de verificação ou conferência da autodeclaração racial. Por esse motivo, em muitas instituições, a política foi implantada tendo apenas a autodeclaração racial do candidato como critério para concessão das cotas raciais. E de fato a autodeclaração racial tem uma importância singular (Fagundes, 2020, p. 29).

Cabral e Marino (2022) defendem que, apesar de o legislador adotar exclusivamente o critério da autodeclaração para identificar os beneficiários da política de ação afirmativa, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu, em várias ocasiões, a constitucionalidade de mecanismos de controle de fraudes por meio da implementação de comissões de heteroidentificação pelos órgãos públicos e empresas organizadoras, a exemplo do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, na qual a Corte concluiu que tanto a autoidentificação quanto a heteroidentificação, ou mesmo a combinação de ambos os sistemas, são plenamente constitucionais, desde que observem os critérios acima mencionados e jamais desrespeitem a dignidade pessoal do candidato, através do voto do ministro Ricardo Lewandowski.

Outra decisão do STF, essa na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, concluiu que é legítimo utilizar, além da autodeclaração, critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que sejam respeitados os princípios da dignidade da pessoa humana, do contraditório e da ampla defesa. Trata-se, portanto, de uma forma de evitar que as pessoas que não estejam incluídas dentro de critérios estabelecidos para as minorias raciais se autodeclarem pretas, indígenas ou pardas para ocupar vagas em repartições públicas de um modo geral.

Daflon, Feres Junior e Campos (2013) apontam que comissões de heteroidentificação têm como finalidade verificar a autodeclaração racial dos candidatos aprovados em concursos, com base principalmente no critério do fenótipo, de modo que essas comissões foram estabelecidas para combater fraudes nas seleções; no entanto, têm sido objeto de debates devido à natureza sensível da raça e da discriminação racial envolvidas em sua atuação.

Venturini (2021) destacou, em seu estudo, que as comissões de heteroidentificação são bastante complexas, sendo que nas universidades públicas brasileiras a maior parte foi criada de 2017 em diante, com maior concentração nos anos de 2018 e 2019, em virtude da elaboração da Portaria Normativa nº 4/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), que serve de parâmetro para instituições federais. A seguir será realizada uma breve apresentação deste documento.

A Portaria regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. O parágrafo único do art. 1º do documento prevê que o procedimento de heteroidentificação segue os seguintes princípios e diretrizes: (i) respeito à dignidade da pessoa humana; (ii) observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal; (iii) garantia de padronização e igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação no mesmo concurso público; (iv) garantia de publicidade e controle social do procedimento, respeitando as exceções de sigilo previstas na norma; (v) cumprimento do dever de autotutela da legalidade por parte da administração pública; e (vi) garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas para candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal.

O art. 3º da Portaria 4/18 autodeclaração do candidato possui presunção relativa de veracidade. Adicionalmente, a autodeclaração será confirmada por meio do procedimento de heteroidentificação, nos termos do 1º, ao passo em que o 2º estabelece que a presunção relativa de veracidade da autodeclaração do candidato será mantida quando houver dúvida razoável em relação ao seu fenótipo, conforme fundamentado no parecer da comissão de heteroidentificação.

Destaca-se ainda o art. 5º, que apresenta o conceito de heteroidentificação como a identificação por terceiros da condição autodeclarada pelo candidato. De acordo com o art. 6º, a comissão responsável pela heteroidentificação será formada por cidadãos que atendam aos seguintes requisitos: reputação ilibada, residência no Brasil, participação em oficina sobre a promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica conforme previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288/2010, e preferencialmente experiência na temática da promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo. Por fim, o § 2º do referente artigo estabelece a composição das comissões por cinco membros e seus suplentes.

Fagundes (2020) realizou um estudo de caso diretamente com as comissões de heterocomposição, destacando os argumentos seguintes:

Evitar as fraudes foi o aspecto mais mencionado pelos entrevistados como conquista da atuação das comissões de heteroidentificação. A percepção dos entrevistados revela que pode haver falhas e pontos a serem aprimorados, mas de modo geral **a comissão trabalha no sentido de evitar a entrada de não negros pelas cotas raciais.** Isso, além de permitir que as cotas cumpram sua função original, **traz segurança jurídica ao processo, que fica menos vulnerável a ataques em via judicial por vícios de validade, mas também confere aos seus membros o sentimento de estar colaborando na produção da justiça social que as cotas raciais almejam.** Acredito que é por essa razão que todos os membros da comissão avaliam sua participação como positiva e afirmam que a tarefa é gratificante na mesma medida em que é desafiadora (Fagundes, 2020, p. 149, grifo nosso).

Escândalos envolvendo as cotas raciais no Brasil são recorrentes. Considerando apenas o período 2020-2022, foram mais de 1.670 denúncias recebidas por universidades federais ; dentre

essas denúncias de uso indevido de cotas raciais, apenas em 19,5% dos casos as universidades concluíram que o estudante estava de acordo com os critérios estabelecidos para essa política afirmativa (Barros, 2003). Dessa forma, as comissões de heterocomposição emergem como uma possibilidade para evitar a incidência de fraudes e permitir que a Lei de Cotas cumpra seus propósitos de existência enquanto ação afirmativa, o que envolve tanto os discentes quanto os próprios professores das instituições públicas.

Na visão do autor do presente estudo, o legislador foi cuidadoso ao reforçar a importância da autodeclaração, de modo que as comissões foram inseridas nesse contexto como um gatilho para proporcionar a validação das inscrições dos professores diante da realização dos concursos públicos. Assim, é respeitado o critério de autodeclaração previsto na legislação de 2014, sendo o procedimento uma mera etapa da confirmação com pessoas aptas para apurar se, de fato, a pessoa está alinhada aos critérios envolvendo o fenótipo racial.

Essa questão também foi apurada por Nascimento (2021), o qual afirma que as fraudes em concursos públicos, com base na legislação cotista, geram graves prejuízos para a luta antirracista no Brasil. O problema, dessa forma, não está na ação afirmativa em si, mas, sim, em pessoas que buscam concorrer pelo sistema das cotas com o intuito de tirar proveito próprio, ocupando vagas que foram ofertadas diretamente para as minorias.

A seguir, serão analisados os aspectos excludentes na formação das comissões como fator de exclusão de pessoas pretas, pardas e indígenas.

4 ASPECTOS EXCLUDENTES NA FORMAÇÃO DAS COMISSÕES COMO FATOR DE EXCLUSÃO DE PESSOAS PRETAS, PARDAS E INDÍGENAS

Conforme apontado no capítulo anterior, a formação das comissões de heteroidentificação são bastante complexas, já que se presume a participação de pessoas que tenham reputação ilibada, residência no Brasil, participação em oficina sobre a promoção da igualdade racial e enfrentamento do racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica conforme previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288 e, preferencialmente, experiência na temática da promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo.

Percebe-se, diante da apresentação da Portaria 4/18 realizada anteriormente, que os critérios de formação dessas bancas podem não assegurar uma representatividade adequada dos grupos étnico-raciais minoritários, o que pode resultar em uma falta de sensibilidade e compreensão das especificidades e vivências desses grupos. Embora as comissões devam ser compostas por membros que possuam uma compreensão aprofundada das questões relacionadas à igualdade racial e ao enfrentamento do racismo, o documento não estabelece questões envolvendo a representatividade, o que poderia ser realizado com a inclusão de um dispositivo no qual torna necessária a participação das próprias minorias em relação ao processo de avaliação do candidato que passou no concurso público.

Na visão do autor do artigo, é fundamental adotar critérios de seleção e formação das comissões que assegurem a diversidade e a representatividade dos grupos étnico-raciais minoritários. Isso se faz necessário para que as decisões tomadas no processo de heteroidentificação sejam embasadas em uma perspectiva mais ampla e inclusiva, levando em consideração a realidade e as experiências vividas por esses grupos marginalizados. Ao garantir a presença de membros das comunidades negra, parda e indígena nas comissões, é possível contar com pessoas que possuem conhecimento direto das questões enfrentadas por esses grupos, além de uma sensibilidade cultural e uma compreensão aprofundada das desigualdades raciais presentes na sociedade.

O § 4º do art. 6º da Portaria nº 4 prevê que a composição da comissão de heteroidentificação deve atender ao critério da diversidade, assegurando que seus membros sejam distribuídos de forma equilibrada em relação ao gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade. Contudo, não estabelece como o critério de diversidade será cumprido, o que pode reforçar o problema da falta de representatividade na formação das comissões. De fato, esse é o único dispositivo do documento que versa sobre a matéria.

Outro aspecto excludente está relacionado à imposição da participação em oficinas sobre igualdade racial como requisito para concorrer às vagas reservadas pode ser considerada problemática, uma vez que pode criar barreiras adicionais para candidatos que não têm acesso facilitado a esse tipo de capacitação. Embora algum tipo de capacitação seja necessário, esclarecendo, por exemplo, os critérios adotados, essa capacitação pode ser considerada elitista, já que afasta os mais pobres, mesmo quando engajados nas lutas sociais, da formação das comissões.

Na busca pela promoção da igualdade de oportunidades, é fundamental explorar alternativas que evitem a criação de barreiras adicionais para os candidatos. Nesse sentido, a adoção de medidas que permitam participação mais flexível pode ser uma solução viável. Por exemplo, disponibilizar materiais educativos *on-line* sobre igualdade racial pode ampliar o acesso ao conhecimento e capacitação, eliminando restrições geográficas e financeiras.

Além disso, é importante considerar a valorização das experiências prévias dos candidatos relacionadas à igualdade racial. Ao levar em conta o engajamento prévio em atividades, projetos ou vivências que demonstrem o interesse e o envolvimento com a temática, é possível reconhecer e valorizar o conhecimento adquirido de maneiras diversas, sem impor a obrigatoriedade de participação em oficinas específicas.

Essas abordagens mais flexíveis e inclusivas podem garantir que a exigência de capacitação não se torne um obstáculo intransponível para os candidatos, especialmente para aqueles que enfrentam desafios de acessibilidade, restrições de tempo ou limitações financeiras. Dessa forma, é possível promover a diversidade e a igualdade de oportunidades de maneira mais abrangente e justa.

Cumpre-se destacar que existem poucos estudos sobre a temática proposta, já que a maior parte das publicações abordam outras questões críticas relacionadas ao tema, e deixam de lado um importante aspecto das comissões de heteroidentificação que está vinculado aos sujeitos que irão realizar o procedimento. A análise crítica do autor do presente estudo, portanto, se dá diante da leitura da Portaria nº 4/18, sobretudo envolvendo os aspectos excludentes relacionados à falta de instrumentos para fortalecer a participação de pretos, pardos e indígenas (ainda diante da previsão de um critério de diversidade) e por uma concepção elitista da educação, a qual, de acordo com Freire (2019), deve ser combatida em todos os âmbitos.

A escritora e ativista Djamila Ribeiro (2019) destaca a relevância da representatividade como um instrumento de transformação social, ao reconhecer a necessidade de pessoas negras ocuparem posições de poder, influência e visibilidade, a fim de combater o racismo e promover a igualdade racial. A autora elucida que a representatividade vai além da presença individual de pessoas negras em espaços privilegiados, defendendo a importância de uma representatividade plural e diversa, que inclua diferentes vivências e perspectivas dentro da comunidade negra, para evitar a reprodução de hierarquias e marginalizações internas.

Em outra de suas obras, Ribeiro (2018) reforça a importância de que a representatividade seja acompanhada de ações concretas de transformação social, reconhecendo que os grupos raciais não são um grupo homogêneo, mas, sim, uma comunidade diversa e multifacetada. Dessa forma, comissões de heteroidentificação que não contam com representatividade – considerando-se o caso de pessoas pretas, pardas e indígenas – podem não ter o efeito desejado. É necessário, portanto, medidas legais mais enérgicas que permitam a inclusão dessas minorias dentro das comissões.

5 PERSPECTIVAS PLURAIS E INCLUSIVAS NA FORMAÇÃO DE COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Segundo Florestan Fernandes (1972), o racismo não é uma questão que se extinguirá espontaneamente, mesmo diante das lutas históricas dos movimentos e ativistas negros., de modo que utilizar o aparato jurídico é uma abordagem legítima no esforço de superar preconceitos arraigados nas relações étnico-raciais. Para o autor, devem ser adotadas medidas legais que possam promover a igualdade racial e a pluralidade, o que, conforme observado no capítulo 4,

ainda é uma realidade a ser alcançada na composição das comissões de heteroidentificação para docentes de universidades públicas.

No entanto, em que pese à Portaria nº 4, como documento norteador da maior parte das universidades públicas brasileiras, Venturini (2021) aponta que os procedimentos internos podem ser adotados pelas mesmas. Para a autora, é evidente que grande parte das universidades federais (76,5%) adota a Portaria Normativa como base para estabelecer e operar suas comissões de heteroidentificação, ainda que algumas universidades também possuam normativas internas que repetem disposições da Portaria e incluem aspectos específicos relacionados ao contexto e funcionamento de cada instituição.

Uma das universidades na qual a autora realizou sua investigação criou um grupo de trabalho em 2019 para discutir a questão das comissões de heteroidentificação. Depois de realizar uma consulta pública e promover debates com movimentos sociais, a universidade aprovou uma resolução em 2020: durante o processo, os entrevistados destacaram a realização de conversas e eventos com Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (Neabs) de outras instituições, o que contribuiu para a troca de experiências e fortaleceu a proposta de resolução apresentada ao conselho universitário.

Ora, considerando esse caso específico, tem-se o exemplo de uma instituição que buscou aumentar a pluralidade de ideias e ampliar a participação dos coletivos negros através de uma medida concreta, dando protagonismo para que os principais interessados nas cotas como uma ação afirmativa tenham seus pensamentos devidamente expressados. Silva *et al.* (2022) elucidam que a implementação de comissões de heteroidentificação em concursos públicos para docentes de universidades públicas é uma medida que busca promover perspectivas plurais e inclusivas no processo de seleção e contratação, considerando as desigualdades raciais no acesso à carreira do magistério nas universidades públicas brasileiras. Desse modo, é inconcebível que as comissões não sejam igualmente plurais ou diversas, já que elas são responsáveis por vigiar o pleno cumprimento da ação afirmativa:

existem elementos comuns que merecem ser destacados em razão de sua relevância para o aperfeiçoamento da política, para a garantia de sua eficiência, bem como para a legitimidade das políticas públicas de igualdade racial (...) o detalhamento do trabalho das comissões, seus conflitos, impasses e atores são fundamentais para a compreensão de seus resultados, evitando leituras baseadas em caricaturas, opiniões e valores preconcebidos (...) A troca de informações institucionais, bem como o acúmulo de conhecimento sobre o histórico das comissões são processos fundamentais para sua arquitetura e aperfeiçoamento (Silva, Leite, Rios, Vinuto, 2022, p. 21).

De fato, o entendimento do autor supra referenciado se confirma na prática, já que as universidades não contam com grande transparência no tocante à formação de suas comissões, por muitas vezes apenas repercutindo os dispositivos da Portaria nº 4, que apresenta a diversidade como um valor a ser seguido, mas sem medidas concretamente estabelecidas para tal, não gerando a pluralidade e a inclusão das pessoas pretas, pardas e indígenas dentro da composição das mesmas.

Elísio, Costa e Rodrigues Filho (2013) destacam que as comissões em questão não estão alheias ao processo racista de formação das universidades públicas brasileiras. Isso significa, tal como preconizado por Florestan Fernandes (1972), que a mera existência da legislação de cotas para concursos públicos não assegura o combate ao racismo e a existência da diversidade e da inclusão nas instituições de ensino. Silva, Cirqueira, Rios e Alves (2020, p. 331) afirmam que “as comissões se constituíam como verdadeiros tribunais raciais, já que fixariam critérios fenotípicos, inibindo as expressões livres dos indivíduos”, o que gera a problemática da inclusão do professor, sobretudo quando este se autodeclara como pardo, de ter acesso à vaga para a qual o mesmo passou em um concurso público.

Na visão do autor do presente estudo, comissões de heteroidentificação possuem um único propósito de existência, vide Portaria 4, de atestarem (ou não) a autodeclaração de raça dos professores que buscam a ocupação de vagas nas universidades públicas brasileiras. Transformar

uma comissão em um ‘tribunal’ é desvirtuar essa função e a própria ação afirmativa de um modo geral. Portanto, a formação de comissões plurais, que contem efetivamente com a participação das minorias em questão e que dialogue com movimentos sociais e coletivos, revela-se como fundamental.

Com comissões mais participativas envolvendo as minorias, menos vícios podem ocorrer no processo de heteroidentificação. A inclusão de membros das próprias comunidades afetadas, como pessoas pretas, pardas e indígenas, pode trazer perspectivas mais sensíveis e conhecimentos específicos sobre as vivências e características desses grupos, o que pode gerar reflexos diretamente em professores que almejam vagas em concursos públicos.

Sobre esses reflexos, para o autor da presente pesquisa, primeiramente, a presença de comissões mais inclusivas e diversificadas pode promover um ambiente de seleção mais justo e equitativo. Isso significa que os professores que se autodeclaram pertencentes a grupos étnico-raciais minoritários terão maior probabilidade de terem suas identidades reconhecidas e validadas de maneira adequada, sem a necessidade de enfrentar obstáculos adicionais ou serem submetidos a processos de verificação injustos.

Além disso, comissões de heteroidentificação mais participativas têm o potencial de combater fraudes e garantir o cumprimento efetivo das políticas de cotas raciais e ações afirmativas. Isso cria um ambiente mais propício para a promoção da diversidade e da representatividade dentro das universidades públicas, contribuindo para a construção de um corpo docente mais plural e reflexivo da sociedade.

Ao assegurar que os professores aprovados nos concursos tenham sido avaliados de forma justa e transparente, com base em critérios claros e legítimos, as comissões de heteroidentificação podem fortalecer a credibilidade e a legitimidade dos processos seletivos (Venturini, 2021). Isso beneficia tanto os candidatos que são selecionados quanto as instituições de ensino superior, que terão em seu quadro docente profissionais capacitados e comprometidos com a promoção da igualdade e da diversidade. Dessa forma, a atuação de comissões de heteroidentificação mais participativas pode ser vantajosa para os professores que prestam concursos públicos, garantindo que eles sejam avaliados de forma justa e que suas identidades étnico-raciais sejam reconhecidas e valorizadas no processo seletivo.

A importância de comissões de heteroidentificação mais representativas no combate ao racismo está intrinsecamente ligada ao reconhecimento e à valorização das identidades étnico-raciais, bem como à promoção da igualdade e da justiça social. Ao criar espaços de diálogo e inclusão para minorias étnico-raciais, essas comissões desempenham um papel fundamental na desconstrução de estereótipos, preconceitos e discriminações enraizadas na sociedade. Elas têm o potencial de desafiar a visão monolítica e estereotipada das identidades raciais, reconhecendo a diversidade de experiências e vivências dentro dos grupos minoritários.

A atuação das comissões de heteroidentificação no processo de seleção para concursos públicos, ao garantir a inclusão e representatividade de pessoas pretas, pardas e indígenas, contribui para quebrar a lógica excludente e discriminatória que historicamente permeou o acesso a oportunidades educacionais e profissionais. Além disso, ao combater fraudes e garantir a efetividade das políticas de cotas raciais e ações afirmativas, essas comissões promovem a redistribuição de poder e recursos, buscando reparar as desigualdades históricas e estruturais enfrentadas por grupos étnico-raciais marginalizados.

Através de um processo mais justo e transparente de avaliação das identidades étnico-raciais, as comissões de heteroidentificação contribuem para a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo, plural e diverso. Isso não apenas fortalece a luta contra o racismo, mas também enriquece a produção de conhecimento, a troca de perspectivas e o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária e justa.

Ao longo da análise, abordou-se a relevância da representatividade e da participação das minorias étnico-raciais nas comissões de heteroidentificação em concursos públicos para docentes de universidades públicas. Verificou-se que a composição dessas comissões desempenha um papel crucial na promoção da diversidade, inclusão e no combate ao racismo nas instituições de ensino superior. Por meio dessas comissões, busca-se garantir a veracidade das autodeclarações raciais dos candidatos e evitar possíveis fraudes nas políticas de cotas raciais.

Ao envolver as minorias étnico-raciais na formação das comissões de heteroidentificação, é possível alcançar uma perspectiva mais sensível e ampla no processo de avaliação. Com uma maior diversidade de vozes e vivências representadas nas comissões, há uma maior probabilidade de se evitar vieses e preconceitos implícitos que possam influenciar negativamente a identificação racial dos candidatos. Isso contribui para a construção de um ambiente mais justo e igualitário, onde as políticas de ação afirmativa são implementadas de forma efetiva.

Ademais, a participação das minorias étnico-raciais nas comissões de heteroidentificação promove a valorização e o reconhecimento das experiências e perspectivas desses grupos historicamente marginalizados. Ao dar voz e poder de decisão a esses indivíduos, reforça-se a importância de suas vivências e lutas na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Essa inclusão também contribui para a quebra de estereótipos e preconceitos, ao mostrar que as minorias étnico-raciais possuem conhecimentos e competências relevantes para a avaliação e reconhecimento da autodeclaração racial.

Portanto, a participação ativa das minorias étnico-raciais nas comissões de heteroidentificação é uma medida fundamental no combate ao racismo estrutural e na promoção de uma sociedade mais igualitária. Essa inclusão representa um avanço na implementação de políticas afirmativas, garantindo que a diversidade e a representatividade sejam consideradas nos processos de seleção e avaliação. Ao reconhecer a importância dessas políticas e fortalecer a participação das minorias étnico-raciais, é possível construir um ambiente acadêmico mais inclusivo, justo e diverso, contribuindo para a superação das desigualdades e a promoção da igualdade racial.

Isso posto, a presença das minorias étnico-raciais nas comissões traz consigo uma perspectiva única e uma compreensão mais profunda das experiências vividas por esses grupos. Isso contribui para uma análise mais sensível e justa das autodeclarações raciais, evitando possíveis vieses e preconceitos inconscientes que poderiam comprometer a eficácia das políticas de ação afirmativa.

Essa inclusão também tem um efeito pedagógico importante. Ao reconhecer a diversidade étnico-racial como um valor – tanto nas universidades como na sociedade em geral –, fomenta-se o respeito e a tolerância entre os indivíduos. O convívio e a interação com pessoas de diferentes origens étnicas e culturais possibilitam a quebra de preconceitos e a construção de uma sociedade mais inclusiva e plural.

É crucial ressaltar que o combate ao racismo não se limita apenas às comissões de heteroidentificação, mas envolve uma transformação profunda em todas as esferas da sociedade. No entanto, ao promover a representatividade e a participação das minorias étnico-raciais nesses espaços, estamos dando um passo importante na direção de uma sociedade mais igualitária, na qual o racismo seja cada vez mais questionado e superado.

6 CONCLUSÃO

O objetivo do presente estudo consistiu – e alcançou a proposta – em analisar criticamente a composição das comissões de heteroidentificação em concursos públicos para docentes de universidades públicas brasileiras, com foco na pluralidade e inclusão de pessoas pretas, pardas e indígenas em suas formações. No decorrer da análise, foi abordada a importância da representatividade nessas comissões, a necessidade de perspectivas plurais e inclusivas, os benefícios para os professores e a relevância dessa abordagem para o combate ao racismo e a consagração de prática que combatam o racismo estrutural que alcançam as universidades públicas.

A busca por uma composição mais participativa e plural nas comissões de heteroidentificação, com a inclusão de representantes das minorias étnico-raciais, visa garantir uma análise mais justa e sensível das autodeclarações raciais dos candidatos. Ao incorporar uma diversidade de vivências e experiências, evitam-se possíveis vieses e preconceitos inconscientes, promovendo uma seleção mais equitativa e transparente.

Essa abordagem inclusiva beneficia não apenas os candidatos, mas também os professores que pleiteiam vagas nos concursos públicos, tornando o processo mais transparente e representativo das minorias beneficiadas pela ação afirmativa. Ao valorizar a diversidade e a

representatividade, criam-se ambientes acadêmicos mais enriquecedores, nos quais as diferentes visões contribuem para o aprimoramento do ensino e da pesquisa, fortalecendo a luta contra o racismo e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Assim, é indispensável que as universidades públicas brasileiras adotem medidas que garantam a pluralidade e inclusão nas comissões de heteroidentificação, como a promoção de espaços de diálogo e participação dos movimentos sociais, a capacitação dos membros das comissões sobre questões raciais e a criação de políticas próprias, já que é somente por meio dessas ações, que poderemos avançar na superação das desigualdades raciais no acesso à carreira docente e no fortalecimento de uma educação verdadeiramente antirracista.

Conclui-se que a pluralidade e inclusão nas comissões de heteroidentificação em concursos públicos para docentes de universidades públicas são fundamentais para garantir um processo mais justo, transparente e sensível, além de garantir a pluralidade política do art. 1º, inciso V, da CRFB/88, que consagra como fundamento da República brasileira a diversidade de formação do seu povo. Ao promover a representatividade das minorias étnico-raciais e combater o racismo, contribui-se para a construção de uma sociedade mais equitativa e para a consolidação de uma educação de qualidade, que valoriza a diversidade e promove a inclusão.

REFERÊNCIAS

BARROS, William. Universidades federais registram mais de 7 casos de uso irregular de cotas raciais por mês. **G1**, Rio de Janeiro, 03 mar. 2023. Disponível em <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/03/03/universidades-federais-registram-mais-de-7-casos-de-uso-irregular-de-cotas-raciais-por-mes.ghtml>. Acesso: 1 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: httphttps://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 3 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://concursos.pr4.ufrrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Edital-405-18/1-Editais-e-

Anexos/Portaria-Normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018---Dirio-Oficial-da-Unio---Imprensa-Nacional.pdf. Acesso em: 4 fev. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/DF**. Direito constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF: STF, 08 jun. 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 4 fev. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186/DF**. Arguição de descumprimento de preceito Fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva. De vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no Processo de seleção para ingresso em instituição Pública de ensino superior. Alegada ofensa aos arts. 1º, *caput*, iii, 3º, iv, 4º, viii, 5º, i, ii xxxiii, xli, liv, 37, *caput*, 205, 206, *caput*, i, 207, *caput*, e 208, v, todos da constituição Federal. Ação julgada improcedente. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF: STF, 24 abr. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 4 fev. 2023.

CABRAL, Flávio Gárcia; MARINO, Tiago Fuchs. A inconstitucionalidade da eliminação em concurso público de candidatos não reconhecidos como negros no procedimento de heteroidentificação de cotas raciais. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 16, n 1, p. 1-36, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/643>. Acesso em: 15 mar. 2023.

COSTA, Andrea Lopes da. Ações afirmativas e transformações no campo intelectual: uma reflexão. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 43, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/pqTNZcTjLmXFcNrVMDfJVGp/?lang=pt>. Acesso em: 15 mar. 2023.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JUNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 43, n. 148, p. 302–327, 2013. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/261>. Acesso em: 12 mar. 2023.

ELÍSIO, Régis Rodrigues; COSTA, Antônio Cláudio Moreira; RODRIGUES FILHO, Guimes. Histórico e desafios no processo de implementação das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal de Uberlândia. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, Curitiba, v. 11, n. 29, p. 41–56, 2019. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/750>. Acesso em: 12 mar. 2024.

FAGUNDES, Isabela Perucci Esteves. Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores/as na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP. 2020. 183 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2020.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1972. Disponível em: <https://eraju2013.files.wordpress.com/2013/09/fernandes-florestan-o-negro-no-mundo-dos-brancos-1.pdf>. Acesso em: 10. mar. 2023.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 50. ed. Rio de Janeiro: Paz e terra, 2018.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 49. ed. São Paulo: Paz e terra, 2019.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; BRITO, José Eustáquio de. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 42, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/3PyCNZ5FhDNjjchnPBGKhJw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10. mar. 2023.

JURENA, Cynthia Gruendling. Ações afirmativas contra o preconceito racial no Brasil e o caso da boate Villa Mix. **International Journal of Digital Law (IJDL)**, Curitiba, v.1, n. 2, 2020. Edição especial.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; NEVES, Paulo Sergio da Costa; SILVA, Paula Bacellar e. A implantação de cotas na universidade: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 56, p. 141-254, jan./mar. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782014000100008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 29 mar. 2023.

MACIEL, Carlos Luan Lima; LIMA, Thiago Arruda Queiroz. A pessoa negra e a sociedade brasileira: nota sobre a resistência e a construção de políticas públicas antidiscriminatórias. **Captura Críptica**: direito, política, atualidade, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 83–108, 2022. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacriptica/article/view/5156>. Acesso em: 12 mar. 2023.

NASCIMENTO, Wanderson Maia. **Sujeito de direito às cotas raciais nos concursos públicos?**: a encruzilhada jurídica entre o Exu(jeito) como concepção negra do Ser e o Odu-reparatório como materialização do direito. 2021. 124 f., il. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das letras, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das letras, 2018.

SCHWARTZMAN, Simon; BOMENY, Maria Helena Bousquest; COSTA, Vanda Maria Ribeiro. **Tempos de Capanema**. Rio de Janeiro: Paz e terra, 2001.

SEGATO, Rita Laura. Cotas: por que reagimos? **Revista USP**, São Paulo, n.68, p. 76-87, Ou dez./fev. 2005-2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13484/15302>. Acesso em: 12 mar. 2023.

SILVA, Ana Claudia Cruz da; CIRQUEIRA, Diogo Marçal; RIOS, Flavia; ALVES, Ana Luiza Monteiro. Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: o caso das comissões de heteroidentificação. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 329-347, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/nMVPgj8Hg8dw7YW6yjkj4xy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2023.

SILVA, Ana Claudia Cruz da; LEITE, Douglas Guimarães; RIOS, Flavia; VINUTO, Juliana. Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa. **Mana**: estudos de Antropologia Social, Rio Janeiro, v. 28, n. 3, p. 1-31, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/QMMdBrWhKKS49yWGxwKCdvt/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

VENTURINI, Anna Carolina. Ações afirmativas em concursos para docentes de universidades públicas e a adoção de comissões de heteroidentificação. **Boletim de Análise Político-Institucional**, Brasília, DF, n. 31, p. 129-137, dez. 2021.

WALLIMAN, Nicholas. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

ZUIN, Aparecida Luzia Alzira; BASTOS, Eliane. A justiça social por meio das cotas na Universidade Federal de Rondônia. **Revista Educação & Formação**, Fortaleza, v. 4, n. 3, set./out., p. 104-123, 2019. Universidade Estadual do Ceará. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/945>. Acesso em: 14 mar. 2023.

Artigo recebido em: 9/1/2024.

Aprovado em: 11/3/2024.