



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

ALINE ANJOS DA ROSA

**AS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E A ATUAÇÃO DA
COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE
GARANTIA PARA O ACESSO DE NEGROS E NEGRAS NO CURSO DE
MEDICINA DA UFGD (2013-2020)**

Dourados - MS

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

ALINE ANJOS DA ROSA

**AS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E A ATUAÇÃO DA
COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE
GARANTIA PARA O ACESSO DE NEGROS E NEGRAS NO CURSO DE
MEDICINA DA UFGD (2013-2020)**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, junto à Faculdade de Educação da Universidade Federal da Grande Dourados, para obtenção do título de Doutora em Educação, na linha de Pesquisa Educação e Diversidade.

Orientadora: Prof. Dr^a Eugenia Portela de Siqueira Marques

Dourados - MS

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

| | |
|-------|--|
| R789p | <p>Rosa, Aline Anjos da.</p> <p>As políticas de ações afirmativas e atuação da Comissão de Heteroidentificação como instrumento de garantia para o acesso de negros e negras no curso de medicina da UFGD (2013-2020) [recurso eletrônico]. / Aline Anjos da Rosa. – Dourados, MS : UFGD, 2023.</p> <p>Orientadora: Prof. Dra. Eugênia Portela de Siqueira Marques. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados.</p> <p>1. Política de ações afirmativas. 2. Ensino Superior. 3. Medicina. 4. Comissão de Heteroidentificação. I. Marques, Eugenia Portela de Siqueira. II. Título.</p> |
|-------|--|

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central – UFGD.

©Todos os direitos reservados. Permitido a publicação parcial desde que citada a fonte.

ALINE ANJOS DA ROSA

AS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E A ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA PARA O ACESSO DE NEGROS E NEGRAS NO CURSO DE MEDICINA DA UFGD (2013-2020)

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Eugenia Portela de Siqueira Marques (UFGD)

Presidente da Banca e Orientadora

Profa Dra. Georgina Helena Lima Nunes (UFPel)

Membro externo

Profa Dra. Rosana Rodrigues Heringer (UFRJ)

Membro externo

Profa. Dra. Giselle Cristina Martins Real (UFGD)

Membro interno

Prof. Dr. Reinaldo dos Santos (UFGD)

Membro interno

DEDICATÓRIA

A todos estudantes negros e negras que
ingressaram no curso de Medicina.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao povo brasileiro pela oportunidade de realizar toda a minha trajetória escolar na educação pública, do ensino fundamental ao Doutorado. Agradeço ao presidente Luiz Inácio Lula da Silva pelo seu comprometimento com a educação superior ao decidir expandir as universidades públicas para o interior do Brasil e criar, entre as instituições, a UFGD.

Agradeço à minha família, especialmente minha mãe, Teresa Anjos da Rosa, que sempre lutou e valorizou a educação.

Agradeço à instituição UFGD pela oportunidade do afastamento para a realização do curso de Doutorado.

Agradeço à minha orientadora Eugenia Portela de Siqueira Marques pelas orientações preciosas e certas, pelo encorajamento na minha trajetória acadêmica, além de sua parceria na realização deste trabalho.

Agradeço o olhar atento dos docentes Georgina, Rosana, Giselle e Reinaldo pelas valiosas contribuições, membros(as) da banca examinadora.

Agradeço a dedicação dos docentes do Programa de Pós-graduação em Educação e das secretárias do programa, Elisa e Valquíria.

Agradeço às colegas da turma de 2019, especialmente da Linha da Educação e Diversidade, Ana Paula, Jaqueline e Luana.

Agradeço aos membros (as) e colegas da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD pelo comprometimento com as políticas afirmativas.

Aos meus colegas da Coordenadoria de Ensino de Graduação, Adriana Rocha, Celio, Eduardo, Lausemar, Elizangela, Ivanilda, Adriana Carla e Márcia, e aos colegas da Coordenadoria de Assuntos Acadêmicos, Cristiano e Joseylton.

Agradeço a todas as minhas amigas e amigos que torceram por mim durante a realização do curso.

Resumo

A investigação tem como tema a Política de Ação Afirmativa com recorte racial nas instituições federais de ensino superior, com enfoque no sistema reserva de vagas para autodeclarados(as) negros(as) regulamentada pela Lei nº 12.711/2012, alterada pela Lei nº 13.409/2016, no curso de Medicina da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), localizada na cidade de Dourados, no estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. O recorte temporal da pesquisa compreende o período de 2013 a 2020. O estudo faz uma aproximação dos Estudos Críticos sobre raça embasada nos estudos pós-coloniais. A presente investigação tem como tese: A previsão de um procedimento complementar à autodeclaração denominado de heteroidentificação para as vagas reservadas a negros(as) é um instrumento válido para garantir o acesso do público-alvo previsto no sistema de reserva de vagas com recorte racial? Traçou-se como objetivo geral: analisar a política de ações afirmativas para o acesso de negros/negras no curso de Medicina na UFGD no período de 2013-2020. Como objetivos específicos: contextualizar o processo de formulação das políticas de ações afirmativas com recorte racial na educação superior brasileira; identificar as ações, as estratégias e os critérios traçados pela UFGD no processo de implementação da política de ação afirmativa; levantar o número de vagas ofertadas por modalidade e subcota com relação à concorrência; à ocupação; composição raça/cor, origem escolar, sexo, idade; mostrar o impacto do uso indevido das autodeclarações no período de 2013-2018 para a redução da efetividade da PAA com recorte racial; demonstrar o duplo papel da comissão de heteroidentificação como mecanismo de aperfeiçoamento da política para coibir o uso indevido das autodeclarações e garantir o acesso de negros/negras às vagas reservadas por meio da Lei nº 12.711/2012. Elegeu-se como metodologia de pesquisa o estudo de caso. Os instrumentos de pesquisa foram: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, análise exploratória quantitativa, entrevista e análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa mostram que a UFGD reservou o percentual de vagas determinado na lei, entretanto, não implantou mecanismo de controle para preenchimento da autodeclaração para as vagas destinadas à população negra no período de 2013 a 2018. A ausência de previsão de instrumento de controle abriu brechas para o uso indevido da autodeclaração, o que gerou desvio de finalidade da política. Em paralelo, ocorreu a prática interpretativa dos operadores do Direito, que interditaram o direito à vaga de quem é beneficiário ao retardarem a existência da comissão e reverteram a decisão de desligamentos após apuração de denúncias. Isso impactou na composição racial do curso, bem como deixou de incluir o público-alvo da política. A média do impacto calculado nos anos de 2016, 2017 e 2018 com relação ao uso indevido da autodeclaração nas vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas foi de 22%. Mesmo com a existência do fenômeno do uso indevido na autodeclaração, ressalta-se que houve aumento no percentual de autodeclarados da cor negra no curso de 2013 para 2020. A previsão de existência da comissão de heteroidentificação contribui para a efetividade das políticas de ações afirmativas no curso de Medicina da UFGD. Foi constatado que estudantes negros(as) ingressaram no curso de Medicina, majoritariamente, pela subcota racial, o que revela que, sem a política, essa população continuaria sub-representada no curso de Medicina. Na subcota sem recorte racial, quem ingressa são, na maioria, brancos, o que revela a necessidade de continuidade da política com recorte racial.

Palavras-chave: política de ações afirmativas; ensino superior, Medicina; comissão de heteroidentificação.

Abstract

This research has as its theme the Affirmative Action Policy with a racial focus in federal institutions of higher education, with a focus on the system that reserves vacancies for self-declared black students regulated by Law No. 12.711/2012, altered by Law No. 13.409/2016, in the Medical School at the Federal University of Grande Dourados (UFGD), located in the city of Dourados, in the state of Mato Grosso do Sul, Brazil. The time frame of the research covers the period from 2013 to 2020. The study approaches Critical Studies on race based on post-colonial studies. The thesis of this research is the following: is the prevision of a complementary procedure to self-declaration called hetero-identification for the vacancies reserved for black people a valid instrument to ensure access to the target audience provided for in the system of racially reserved vacancies? The general objective was to analyze the affirmative action policy for the access of black people to the Medicine course at UFGD during the period 2013-2020. Specific objectives: to contextualize the process of formulation of racially-oriented affirmative action policies in Brazilian higher education; to identify the actions, strategies, and criteria adopted by UFGD in the process of implementing the affirmative action policy; determine the number of vacancies offered by modality and sub quota in relation to competition; occupation; race/color composition, school origin, gender, age; show the impact of the misuse of self-declarations in the 2013-2018 period to reduce the effectiveness of the PAA with racial focus; demonstrate the dual role of the hetero-identification committee as a mechanism for improving the policy to prevent the misuse of self-declarations and ensure access of black people to reserved vacancies through Law No. 12.711/2012. The case study was chosen as the research methodology. The research instruments were: bibliographic research, documentary research, quantitative exploratory analysis, interviews, and Content Analysis. The results of the research show that the UFGD reserved the percentage of vacancies determined by law, however, did not implement a control mechanism for filling self-declaration for the vacancies reserved for the black population in the period from 2013 to 2018. The absence of a control instrument has opened the door for the improper use of self-declaration, which has generated a misuse of the policy's purpose. In parallel, there was the interpretative practice of law operators, who interdicted the right to a vacancy of those who are beneficiaries by delaying the existence of the commission and reversing the decision of dismissals after the investigation of complaints. This has impacted the racial composition of the course, as well as failing to include the target public of the policy. The average impact calculated for 2016, 2017, and 2018 regarding the improper use of self-declaration in the vacancies reserved for black, brown, and indigenous people was 22%. Even with the existence of the phenomenon of self-declaration misuse, it is noteworthy that there was an increase in the percentage of self-declared black people in the course from 2013 to 2020. The existence of a hetero-identification committee contributes to the effectiveness of affirmative action policies in the Medical School at UFGD. It was found that most black students entered the Medical School through the racial sub-quota, which reveals that without the policy, this population would continue to be under-represented in the Medical School. In the non-racial sub-quota, those who enter are mostly Caucasian, which reveals the need for the continuity of the policy with a racial approach.

Keywords: affirmative action policy; higher education, Medicine; hetero-identification committee.

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1: Percentual de autodeclarados da cor/raça parda, preta e indígena por Unidade da Federação..... | 88 |
| Tabela 2: Distribuição do percentual dos estudantes matriculados de Medicina na instituição pública e privada segundo cor/raça – Brasil, 2020. | 130 |
| Tabela 3: Percentual de matrículas nos Cursos de Medicina, Brasil, Centro-Oeste e Mato Grosso do Sul, por cor/raça, 2020..... | 141 |
| Tabela 4: Vagas globais ofertadas no curso de Medicina da UFGD por modalidade e subcota (2013-2020) | 163 |
| Tabela 5: Distribuição das vagas ofertadas no curso de Medicina da UFGD (2013-2020) para PPI..... | 166 |
| Tabela 6: Vagas ofertadas no curso de Medicina da UFGD no PSV (2013-2020)..... | 166 |
| Tabela 7: Concorrência no curso de Medicina no PSV (2014-2020)..... | 167 |
| Tabela 8: Nº de redações corrigidas no PSV (2014 -2020)..... | 170 |
| Tabela 9: Pontuação mínima | 171 |
| Tabela 10: Nota de corte do Sisu para o curso de Medicina na chamada regular (2019-2020) | 173 |
| Tabela 11: Distribuição do percentual da variável cor/raça do curso de Medicina na UFGD (2000-2020)..... | 177 |
| Tabela 12: Número e percentual da ocupação de vagas na ampla concorrência segundo a composição raça/cor da UFGD (2014 a 2020)..... | 180 |
| Tabela 13: Número da ocupação de vagas no sistema de reserva de vagas segundo a composição raça/cor no curso de Medicina da UFGD de 2014 a 2020..... | 181 |
| Tabela 14: Número da ocupação de vagas no sistema de reserva de vagas sem recorte racial segundo a composição raça/cor no curso de Medicina da UFGD (2014 a 2020) | 181 |
| Tabela 15: Número da ocupação de vagas no sistema de reserva de vagas com recorte racial no curso de Medicina da UFGD (2014 a 2020)..... | 182 |
| Tabela 16: Percentual da composição escolar dos ingressantes no curso de Medicina da UFGD (2004 até 2020)..... | 183 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 17: Número e percentual da composição escolar dos ingressantes na modalidade ampla concorrência no curso de Medicina da UFGD de 2014 a 2020 | 186 |
| Tabela 18: Número e percentual da ocupação de vagas na ampla concorrência e sistema de reserva de vagas, segundo a idade do ingresso no curso de Medicina da UFGD de 2014 a 2020..... | 187 |
| Tabela 19: Atuação da Comissão de Heteroidentificação do curso de Medicina na UFGD (2019-2020)..... | 188 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----|
| Quadro 1: Levantamento de Teses e Dissertações sobre as PAAs na UFGD | 33 |
| Quadro 2: Teses e dissertações localizadas com o descritor Medicina e ações afirmativas | 36 |
| Quadro 3: Teses e Dissertações localizadas com o tema heteroidentificação e autodeclaração | 39 |
| Quadro 4: Procedimentos de pesquisa do estudo de caso | 49 |
| Quadro 5: Levantamento da Pesquisa Documental | 51 |
| Quadro 6: Levantamento dos dados quantitativos..... | 54 |
| Quadro 7: Referência aos/às entrevistados/as | 56 |
| Quadro 8: Documentos escolhidos para análise de conteúdo | 56 |
| Quadro 9: Trajetória de construção da agenda política de ações afirmativas no Brasil | 72 |
| Quadro 10: Sistema de reserva de vagas estabelecido pela Lei 12.711/2012 | 85 |
| Quadro 11: Oferta de vagas para o curso de Medicina no Mato Grosso do Sul | 136 |
| Quadro 12: Modalidades de ingresso previsto para os processos seletivos da UFGD | 147 |
| Quadro 13: Trajetória da CGH na UFGD | 160 |
| Quadro 14: Dados selecionados para análise quantitativa exploratória..... | 175 |
| Quadro 15: Demonstração de ocupação de vagas na Medicina no ano de 2019..... | 183 |
| Quadro 16: Nº de mandados de segurança contra a UFGD no curso de Medicina | 192 |
| Quadro 17: Contestações localizadas nos mandados de segurança impetrados contra a UFGD no curso de Medicina (2019-2020)..... | 192 |

| | |
|---|----|
| Quadro 1: Levantamento de Teses e Dissertações sobre as PAAs na UFGD | 33 |
| Quadro 2: Teses e dissertações localizadas com o descritor Medicina e ações afirmativas | 36 |
| Quadro 3: Teses e Dissertações localizadas com o tema heteroidentificação e autodeclaração | 39 |
| Quadro 4: Procedimentos de pesquisa do estudo de caso | 49 |
| Quadro 5: Levantamento da Pesquisa Documental | 51 |
| Quadro 6: Levantamento dos dados quantitativos..... | 54 |
| Quadro 7: Referência aos/às entrevistados/as | 56 |
| Quadro 8: Documentos escolhidos para análise de conteúdo | 56 |
| Quadro 9: Trajetória de construção da agenda política de ações afirmativas no Brasil | 72 |

| | |
|--|-----|
| Quadro 10: Sistema de reserva de vagas estabelecido pela Lei nº 12.711/2012..... | 85 |
| Quadro 11: Oferta de vagas para o curso de Medicina no Mato Grosso do Sul | 136 |
| Quadro 12: Modalidades de ingresso previsto para os processos seletivos da UFGD | 147 |
| Quadro 13: Trajetória da CGH na UFGD | 160 |
| Quadro 14: Dados selecionados para análise quantitativa exploratória..... | 175 |
| Quadro 15: Demonstração de ocupação de vagas na Medicina no ano de 2019..... | 183 |
| Quadro 16: Nº de mandados de segurança contra a UFGD no curso de Medicina | 192 |
| Quadro 17: Contestações localizadas nos mandados de segurança impetrados contra a UFGD no curso de Medicina (2019-2020)..... | 192 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| Gráfico 1: Percentual da composição racial dos ingressantes no curso de Medicina da UFGD de 2000 até 2020..... | 178 |
|--|-----|

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1: Percentual da composição racial da população brasileira, 2019 | 30 |
| Figura 2: Taxa ajustada de frequência escolar líquida da população residente de 6 a 24 anos de idade, segundo grupos de idade e nível de ensino (%)..... | 67 |
| Figura 3: Categorias raciais nos Censos Demográficos – Brasil 1872 -2010 | 115 |
| Figura 4: Distribuição do percentual dos estudantes concluintes de Medicina que realizaram o Enade segundo cor ou raça autodeclarada – Brasil, 2020 | 129 |
| Figura 5: Distribuição do percentual dos estudantes concluintes de Medicina que realizaram o Enade segundo cor ou raça autodeclarada à instituição de ensino de natureza pública ou privada – Brasil, 2020 | 129 |
| Figura 6: Foto da Faculdade de Saúde localizada na Unidade 2 da UFGD | 140 |
| Figura 7: Autodeclaração de cor/raça adotada pela instituição no período de 2013 a 2019 | 148 |

LISTA DE SIGLAS E ABREVIÇÕES

| | |
|----------------|--|
| ABPN | Associação Brasileira de Pesquisadores Negros |
| ADC | Ação Declaratória de Constitucionalidade |
| ADPF | Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental |
| PCD | Pessoa com deficiência |
| ANPEd | Associação de Pós-graduação e Pesquisa em Educação |
| APS | Atenção Primária de Saúde |
| CAAC | Coordenadoria de Assuntos Acadêmicos |
| CAND | Colônia Agrícola Nacional de Dourados |
| Capes | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| CEFET | Centro Federal de Educação Tecnológica |
| CEPEC | Conselho de Pesquisa, Ensino, Extensão e Cultura |
| CES | Censo da Educação Superior |
| CEUD | Centro Universitário de Dourados |
| CF | Constituição Federal |
| CFM | Conselho Federal de Medicina |
| CGH | Comissão Geral de Heteroidentificação |
| CMES | Conferência Mundial sobre Ensino Superior |
| (CMNNEGR AS | Coletivo de Mulheres Negras de Mato Grosso do Sul “Raimunda Luzia De Brito |
| CNE | Conselho Nacional de Educação |
| CNJ | Conselho Nacional de Justiça |
| CNMP | Conselho Nacional do Ministério Público |
| CNPq | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico |
| CNS | Conselho Nacional de Saúde |
| CONNEABs | Consórcio de NEABs |
| CONSUN | Conselho Universitário da UFMS |
| COPENE | Congresso dos Pesquisadores Negros |
| COUNI | Conselho Universitário |
| CPD | Centro Pedagógico de Dourados |
| CPDO | Campus de Dourados |
| Cremsp | Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo |
| CRM | Conselho Regional de Medicina |
| DCN | Diretriz Curricular Nacional |
| DEM | Partido Democratas |
| DPU | Defensoria Pública da União |
| EBSERH | Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares |
| EDUCAFRO | Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes |

| | |
|--------------|--|
| ENADE | Exame Nacional de Desempenho de Estudantes |
| ENEM | Exame Nacional do Ensino Médio |
| FATEC | Faculdade de Tecnologia do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial |
| FCH | Faculdade de Ciências Humanas |
| FCS | Faculdade de Ciências da Saúde |
| FFOMT | Faculdade de Farmácia e Odontologia de Mato Grosso |
| FHC | Fernando Henrique Cardoso |
| FIES | Fundo de Financiamento Estudantil |
| FNB | Frente Negra Brasileira |
| Funai | Fundação Nacional do Índio |
| GEMAA | Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa |
| GEPRAFE | Grupo de Estudo e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-raciais e Formação de Professores – Petronilha Beatriz Gonçalves Silva |
| GEPETIC-UFGD | Grupo de Estudos e Pesquisa em Educação e Tecnologias da Informação e Comunicação |
| GT21 | Grupo de Trabalho – Educação e Relações Étnico-raciais (ANPed) |
| GTI | Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra |
| HU | Hospital Universitário |
| IBGE | Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| ICBCG | Instituto de Ciências Biológicas de Campo Grande |
| IDA | Índice de Desempenho Acadêmico |
| IDDER | Índice de Descontinuidade das Desigualdades Étnico-raciais na Educação Superior |
| Ideb | Índice de Desenvolvimento da Educação Básica |
| IDH | Índice de Desenvolvimento Humano |
| IES | Instituições de Ensino Superior |
| IFES | Instituições Federais de Ensino Superior |
| IFMS | Instituto Federal do Mato Grosso do Sul |
| IFRS | Instituto Federal de Educação e Tecnologia do Rio Grande do Sul – <i>Campus Canoas</i> |
| Inep | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| Ipea | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada |
| IPHAN | Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional |
| LDB | Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional |
| MEC | Ministério da Educação |
| MN | Movimento Negro |
| MNU | Movimento Negro Unificado |
| MPF | Ministério Público Federal |
| NEAB | Núcleo de Estudos Afro-brasileiros |

| | |
|-----------|--|
| NRF | Novo Regime Fiscal |
| OAB | Ordem dos Advogados do Brasil |
| OCDE | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| OPAS | Organização Pan-americana de Saúde |
| PAAs | Políticas de Ações Afirmativas |
| PCRI | Programa de Combate ao Racismo Institucional |
| PEC | Proposta de Emenda à Constituição |
| PFL | Partido da Frente Liberal |
| PIBIC-AF | Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas |
| PL | Projeto de Lei |
| PMM | Programa Mais Médicos |
| PMMB | Projeto Mais Médicos para o Brasil |
| PN | Partido Novo |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| PNAES | Plano Nacional de Assistência Estudantil |
| PND | Plano Nacional de Desenvolvimento |
| PNE | Plano Nacional de Educação (2014-2024) |
| PNSIPN | Política Nacional de Saúde Integral da População Negra |
| PNUD | Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento |
| PPC | Projeto Pedagógico do Curso |
| PPGEdu | Programa de Pós-graduação em Educação |
| PPI | Pretos, pardos e indígenas |
| PROGRAD | Pró-reitoria de Ensino de Graduação |
| PROLIND | Programa de Apoio à Formação Superior e Licenciaturas Indígenas |
| PROUNI | Programa Universidade para Todos |
| PSF | Programa Saúde da Família |
| PSL-BA | Partido Social Liberal - Bahia |
| PSV | Processo Seletivo Vestibular |
| PT | Partido dos Trabalhadores |
| PUC-GO | Pontifícia Universidade Católica de Goiás |
| PUC-RJ | Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro |
| PUC-SP | Pontifícia Universidade Católica de São Paulo |
| RANI | Registro Administrativo de Nascimento de Indígena |
| Revalida | Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos expedidos por Instituição de Educação Superior Estrangeira |
| Repeculti | Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura |
| REUNI | Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais |

| | |
|----------|---|
| SEGRT/MP | Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento |
| SEPPIR | Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial |
| SIGECAD | Sistema de Gerenciamento, Registro e Controle Acadêmico |
| SINTEF | Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais |
| Sisu | Sistema de Seleção Unificada |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| SUDECO | Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste |
| SUS | Sistema Único de Saúde |
| TNB | Teatro Negro Brasileiro |
| UAB | Universidade Aberta do Brasil |
| UDF | Universidade do Distrito Federal |
| UEMS | Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul |
| UEMT | Universidade Estadual de Mato Grosso |
| UENF | Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro |
| UERJ | Universidade Estadual do Rio de Janeiro |
| UESPI | Universidade Estadual do Piauí |
| UF | Unidade da Federação |
| UFABC | Universidade Federal do ABC |
| UFAL | Universidade Federal de Alagoas |
| UFBA | Universidade Federal da Bahia |
| UFCA | Universidade Federal do Cariri |
| UFF | Universidade Federal Fluminense |
| UFGD | Universidade Federal da Grande Dourados |
| UFJF | Universidade Federal de Juiz de Fora |
| UFMA | Universidade Federal do Maranhão |
| UFMS | Universidade Federal de Mato Grosso do Sul |
| UFMT | Universidade Federal de Mato Grosso |
| UFOP | Universidade Federal de Ouro Preto |
| UFPB | Universidade Federal da Paraíba |
| UFPel | Universidade Federal de Pelotas |
| UFPR | Universidade Federal do Paraná |
| UFRB | Universidade Federal do Recôncavo da Bahia |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |
| UFRJ | Universidade Federal do Rio de Janeiro |
| UFRRJ | Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro |
| UFSC | Universidade Federal de Santa Catarina |
| UFSCar | Universidade Federal de São Carlos |
| UFU | Universidade Federal de Uberlândia |

| | |
|---------|--|
| UnB | Universidade de Brasília |
| UNEB | Universidade do Estado da Bahia |
| UNESCO | Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura |
| UNIGRAN | Centro Universitário da Grande Dourados |
| USP | Universidade de São Paulo |

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| 1.1 Introdução | 21 |
| 1.2 Justificativa..... | 29 |
| 1.3 Percurso Metodológico..... | 32 |
| 1.3.1 Levantamentos bibliográficos | 32 |
| 1.3.2. Produções locais sobre as políticas afirmativas na UFGD | 33 |
| 1.3.3 Produções sobre o curso de Medicina e as políticas de ações afirmativas | 36 |
| 1.3.4 Produções sobre as comissões de heteroidentificação | 39 |
| 1.3.5 Outras fontes bibliográficas | 43 |
| 1.4 Metodologia: estudo de caso | 46 |
| 1.4.1 A coleta de dados e evidências: Pesquisa documental | 50 |
| 1.4.2 A coleta de dados e evidências: levantamento dos dados quantitativos..... | 54 |
| Capítulo 1..... | 58 |
| Educação Superior, Movimento Negro e a política de ações afirmativas no Brasil | |
| 1. Breve histórico do acesso à Educação Superior no Brasil | 58 |
| 2. A ausência de políticas educacionais voltadas para a população negra..... | 64 |
| 3. A atuação do Movimento Negro como protagonista das PAAs | 68 |
| 4 As Políticas de Ação Afirmativa na educação superior no Brasil | 76 |
| 5. Três fases das Políticas de Ações Afirmativas no Brasil | 80 |
| 5.1 As primeiras experiências..... | 81 |
| 5.2 A Lei nº 12.711/2012 – conteúdo e operacionalização | 83 |
| 5.3 Uso indevido de autodeclarações, denúncias, judicialização: a identificação dos beneficiários | 93 |
| 5.3.1 Experiências percussoras de identificação racial | 96 |
| Capítulo 2..... | 103 |
| A interpretação de raça, miscigenação, racismo e métodos de identificação racial | |
| 1. A raça como fonte de hierarquização social..... | 104 |
| 2. O mito da democracia racial | 107 |
| 3. O racismo brasileiro | 110 |
| 4. Classificação racial e métodos de identificação racial | 113 |
| 5. A questão da autodeclaração da cor/raça parda..... | 116 |
| Capítulo 3..... | 121 |
| Formação médica no Brasil e o curso de Medicina da UFGD | |

| | |
|---|------------|
| 1 As escolas médicas no Brasil, Medicina e a população negra..... | 121 |
| 2. Perfil dos estudantes de Medicina no Brasil..... | 126 |
| 3. Caracterização do curso de Medicina no estado de Mato Grosso do Sul..... | 133 |
| 4. A UFGD e a criação do curso de Medicina..... | 137 |
| Capítulo 4..... | 142 |
| As políticas de ações afirmativas na UFGD e a criação da Comissão de Heteroidentificação | |
| 1. As políticas de ações afirmativas na UFGD..... | 142 |
| 2. Operacionalização da Lei nº 12.711/2012 na UFGD..... | 146 |
| 3. Histórico da atuação da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD..... | 149 |
| 4. A criação da Comissão de Heteroidentificação da UFGD no ensino de graduação..... | 151 |
| Capítulo 5..... | 163 |
| O impacto das políticas de ações afirmativas no curso de Medicina da UFGD | |
| 1. Oferta de vagas e concorrência no curso de Medicina da UFGD (2013-2020)..... | 163 |
| 2. Levantamento de raça/cor na ocupação das vagas, , origem escolar, faixa etária | 174 |
| 3. Atuação da Comissão Geral de Heteroidentificação no curso de Medicina..... | 187 |
| 4. Considerações dos termos recorrentes..... | 193 |
| Capítulo 6..... | 200 |
| As denúncias no uso indevido da autodeclaração no curso de Medicina da UFGD | |
| 1 Das denúncias do uso indevido da autodeclaração na UFGD..... | 200 |
| 2 Desfecho final das denúncias..... | 206 |
| 3 Impacto e relatos das denúncias..... | 211 |
| 4 Destaques da pesquisa..... | 211 |
| Considerações finais..... | 225 |
| Referências Bibliográficas..... | 232 |
| Apêndice – Roteiro das entrevistas..... | 253 |
| Anexo 1..... | 254 |

1.1 Introdução

A presente investigação¹ tem como tema a Política de Ação Afirmativa (PAA) com recorte racial nas Instituições Federais de Ensino Superior, com enfoque na reserva de vagas para autodeclarados(as) negros(as)², regulamentada pela Lei nº 12.711/2012, alterada pela Lei nº 13.409/2016³, no curso de Medicina da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), localizada na cidade de Dourados, no estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. O recorte temporal da pesquisa compreende o período de 2013 a 2020.

As PAAs se materializam por meio de programas, leis, cotas (correspondem a um percentual mínimo – reserva de vagas – ou número fixo de vagas), bônus, linhas de financiamento etc. (CARVALHO, 2016). As PAAs mais comuns aplicadas no campo da educação superior no Brasil são destinadas a diferentes públicos: estudantes de escolas públicas, de baixa renda, população negra, indígena, quilombolas, pessoas com deficiência (PCD) etc. (FERES JUNIOR *et al.*, 2018); CARVALHO, 2016).

Nesse sentido, as PAAs não se restringem somente à questão racial; entretanto, é o uso desse recorte que causa clamor, debate público e provoca ações judiciais no Brasil. O caso da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, protocolada pelo Partido Democratas (DEM) em 2009, questionando o uso do critério racial no processo seletivo da Universidade de Brasília (UnB) é um exemplo. O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou improcedente a ação e reforçou o relevante papel que as cotas para negros (as) e indígenas possuem para a superação do racismo e da discriminação racial no contexto brasileiro (PIRES, 2013).

As PAAs com recorte racial é fruto das intensas batalhas do Movimento Negro (MN), que elegeu a educação como campo de intervenção para a emancipação social. O MN foi

¹ A presente tese foi elaborada durante o período pandêmico da COVID-19, doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2.

² O sistema de classificação de cor ou raça empregado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para identificar grupos raciais no Brasil adota cinco categorias: branca, preta, amarela, parda e indígena. A identificação racial é realizada pelo IBGE por meio do uso simultâneo de auto-atribuição e de heteroatribuição de pertença (OSÓRIO, 2003). De acordo com esse órgão, a população negra no país corresponde à soma de autodeclarados de cor/raça preta e parda.

³ A Lei nº 13.409/2016, alterou a Lei nº 12.711/ 2012, para prever a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) nos cursos técnicos de nível médio e superior das Instituições Federais de Ensino.

protagonista para que o Estado brasileiro admitisse e reconhecesse internamente e internacionalmente a existência institucional do racismo, além de pressionar o ingresso das PAAs com recorte racial na agenda pública (GOMES, 2019).

A Lei nº 12.711/2012 inaugurou um novo capítulo de reserva de vagas ao uniformizar o mesmo modelo em todas as Instituições Federais de Ensino (FERES JUNIOR *et al.*, 2018). O sistema de reserva de vagas estabeleceu, como público-alvo, alunos oriundos de escola pública, de baixa renda⁴, autodeclarados da raça/cor pretos, pardos e indígenas (PPI), pessoa com deficiência (PCD), combinando diferentes critérios, visando garantir oportunidades educacionais a segmentos historicamente excluídos dos bancos universitários públicos das instituições federais, principalmente nos cursos mais concorridos.

A reserva de vagas aprovada pela Lei nº 12.711/2012 é considerada, primordialmente, cota social, por considerar o critério escola pública como condição vinculante para participar da reserva de vagas. Os critérios de renda, raça/cor e PCD são combinados para estabelecer oito subcotas, todos atrelados à escola pública. Convencionou-se que o termo “cotas sociais” refere-se à reserva de vagas que levam em consideração a origem escolar, podendo, ou não, considerar a renda. O termo “cotas sociorraciais” leva em consideração a origem escolar e a raça/cor, podendo, ou não, levar em consideração a renda. A escolha por esse modelo de sistema de reserva que combina diferentes critérios, ao invés de estabelecer um percentual mínimo para cada público-alvo, destoou da prática de política afirmativa que estava em voga nas universidades públicas brasileiras (FERES *et al.*, 2018).

A referida lei, sancionada pela ex-presidenta Dilma Vana Rousseff, formalizou a política de reserva de vagas em todas as instituições federais que inclui universidades e a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que engloba institutos e Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET). A lei garante a reserva de no mínimo 50% das vagas por curso e turno para alunos oriundos integralmente do ensino público. Metade desse percentual deve ser destinado aos candidatos que comprovarem renda mensal

⁴ A definição de baixa renda aplicada na Lei nº 12.711/2012 é similar ao que dispõe o Decreto nº 6.135/2007 sobre o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal. Nesse decreto, define-se família de baixa renda como: a) aquela com renda familiar mensal *per capita* de até meio salário mínimo; ou a que possua renda familiar mensal de até três salários mínimos (BRASIL, 2007). No caso da Lei nº 12.711/2012, para ser beneficiários das subcotas com recorte de renda, utilizou-se a referência de renda familiar bruta *per capita* igual ou inferior a 1,5 salário mínimo.

de até um salário mínimo e meio por membro da família. Desse percentual, a Lei também estabelece uma proporção no mínimo igual à PPI e PCD, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essa distribuição leva em conta a composição da população da unidade da Federação onde está instalada a instituição (BRASIL, 2012a). A Lei passou a vigorar nos concursos seletivos para ingresso na graduação no ano de 2013. O prazo para que todas as instituições atingissem o mínimo de 50% das vagas reservadas terminou em 2016.

As PAAs com recorte racial, especialmente as destinadas à população negra, têm provocado o renascimento do debate acerca de como identificar os beneficiários. O legislador da Lei nº 12.711/2012 utilizou a nomenclatura do IBGE, que considera a população negra como a soma de autodeclarados da cor/raça preta ou parda. Quando a lei foi adotada, a auto-atribuição de pertença (autodeclaração) foi o entendimento generalizado. A regulamentação da Lei nº 12.711/2012 traz textualmente o que se entende por escola pública, como aferir a renda *per capita* e a condição de PCD. Sobre a identificação dos beneficiários das subcotas para negros (as) e indígenas somente foi mencionada a utilização da autodeclaração sem previsão de mecanismos de acompanhamento.

É previsto na legislação unicamente que a prestação de informação falsa pelo estudante poderá ensejar o cancelamento de sua matrícula (BRASIL, 2012a); entretanto, tal dispositivo engloba toda e qualquer declaração prestada pelo convocado. A palavra “autodeclarados” gerou a ideia de que bastava o candidato preencher a autodeclaração e assinalar “preto” ou “pardo” para que pudesse ocupar a vaga. Tal indefinição deixou a cargo das gestões das instituições criar ou não mecanismo de acompanhamento dessas vagas. Assim, uma parcela significativa das instituições não criou comissões de averiguação da autodeclaração. Conforme levantamento realizado pelo pesquisador Adilson Santos (2018), até o ano de 2017, das 63 universidades federais existentes no país, somente 11 previam a atuação de uma comissão para confirmação da autodeclaração. Em 2018, esse número ampliou-se após notificação enviada pelo Ministério Público Federal (MPF) às instituições federais, na qual recomendava a adoção de mecanismo de verificação da autodeclaração.

Após a implementação da Lei nº 12.711/2012, foi registrado um fenômeno que ficou conhecido na mídia e no contexto universitário como “fraude nas cotas”. Esse fenômeno é também identificado na literatura com diferentes termos que traduzem o que se observou na

ocupação das vagas reservadas para autodeclarados negros e negras: interpretação errônea ou fraudulenta de pertencimento étnico-racial (MARQUES, BRITO, 2015); cor por oportunismo (ROSEMBERG, 2004); banalização do critério de autoidentificação, oportunidade de cor (CARVALHO, 2016); equívocos de pertencimento racial (MARQUES, OLIVEIRA, 2017); afroconveniência ou afro-oportunismo (VAZ, 2018); negros de ocasião, uso indevido da autodeclaração (JESUS, 2021). Pesquisadores como Vaz (2018) consideram fraudes nas autodeclarações quando pessoas tidas e reconhecidas socialmente como não negras se autodeclaram pardas para usufruir do direito das cotas para negros e negras. Essa denominação ganha mais reforço quando se apura o uso indevido da autodeclaração e se constata que a pessoa não apresenta fenótipo de pessoa negra e, mesmo nessa situação, busca recursos administrativos e judiciais para permanência na vaga. Já para Nunes (2018), a fraude no sistema de cotas é considerada a usurpação das vagas por estudantes brancos(as), dos sujeitos de direito às subcotas para negros e negras. Outra situação apontada por Nunes (2018), é que pode ocorrer o preenchimento equivocado da autodeclaração de forma inconsciente, quando candidatos não compreendem a classificação racial brasileira. A pesquisadora também registra que o preenchimento indevido da autodeclaração pode ocorrer de forma consciente, quando pessoas brancas utilizam-se de privilégios da branquitude, ao perceberem que não haveria nenhum controle acerca da veracidade da informação assinalada na autodeclaração. O que se observou, em muitos casos, foi o número crescente de autodeclarações de pessoas se identificando como da cor parda ou como mestiço, com o intuito de obter uma vantagem para preencher vagas em concursos públicos e nas universidades.

Neste trabalho, opta-se pela denominação uso indevido da autodeclaração, registrado no trabalho do pesquisador Rodrigo Edmilson de Jesus (2021). Fraude se traduz como um ato ardiloso, enganoso, de má-fé, uma falsificação, como o uso de adornos, maquiagens, acessórios que impeçam, dificultem ou alterem a aparência de uma pessoa com o intuito de lesar e ludibriar, podendo também serem usados documentos, laudos, sendo considerado um ato intencional. Assim, não podemos determinar que todos os que preencheram a autodeclaração sem serem lidos como pessoas negras, cometeram uma fraude. Consideramos o termo uso indevido da autodeclaração mais adequado para ser usado no contexto desta investigação, pois abarca as autodeclarações preenchidas indevidamente de forma

intencional e não intencional, sem perder de vista que esse fenômeno se insere em um contexto mais amplo de discussão.

As denúncias acerca do suposto abuso da autodeclaração ocorreram principalmente nos concursos públicos e no curso de Medicina das universidades públicas, em diversas instituições do país⁵. Foi necessário ampliar e discutir as diversas experiências de aferição da autodeclaração que algumas instituições estaduais⁶ (MARQUES, BRITO, 2015) e federais vinham adotando para que o projeto afirmativo não fosse ameaçado.

A denominação desse controle é atualmente difundida como procedimento de heteroidentificação. Cada instituição adota uma nomenclatura diferente para denominar essa ação: comissão, banca ou comitê. Há registros de diferentes denominações: Comissão Permanente de Verificação da Autodeclaração Étnico-Racial, Comissão de Validação da Autodeclaração de Raça/Etnia, Comissão de Homologação da Autodeclaração, Comissão de heteroidentificação complementar à autodeclaração, entre outras⁷. De acordo com a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, expedida pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento (SEGRT/MP), que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros(as), 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 procedimento de heteroidentificação é a identificação por terceiros da condição autodeclarada” (BRASIL, 2018a).

Observa-se na evolução da legislação sobre o procedimento de heteroidentificação, bem como na literatura que trata sobre o tema, uma mudança na referência ao procedimento:

⁵ Foi registrada essa situação em diversas instituições. Como o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Disponível em: <https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2016/12/30/ufpel-desliga-do-curso-24-estudantes-de-medicina-denunciados-por-fraude-nas-cotas-raciais/>. Acesso em: 8 nov. 2020. Também foi registrada em outras instituições como na UFMS, UFGD, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), entre outras. Reportagem sobre fraudes na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ): <https://veja.abril.com.br/educacao/fraudes-na-uerj-evidenciam-falhas-do-sistema-de-cotas/>. Acesso em 18 nov. 2021.

⁶ A Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS) possui a banca avaliadora do fenótipo presencial desde 2013.

⁷ A UFGD, por exemplo, adota a denominação Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD. Optou-se, neste relatório, pela denominação heteroidentificação, pois é a definição mais usual desde 2018 em razão da publicação da Portaria Normativa SEGRT/MP nº 4, de 6 de abril de 2018.

primeiro, era chamado de verificação da autodeclaração; posteriormente, foi denominado de validação, e na legislação consolidada sobre o tema atualmente, na Portaria Normativa nº 4/2018, o termo utilizado é confirmação da autodeclaração. Essa alteração de denominação parece, a princípio, irrelevante, mas é importante para delimitar o papel da comissão, que não tem a função de definir quem é ou não negro(a) para ser beneficiário da cota para autodeclarados negros e negras. A comissão tem apenas a função de confirmar ou não a informação declarada na autodeclaração.

Heteroidentificação é uma palavra nova que vem sendo usada recentemente no cenário dos estudos das relações raciais no Brasil e incorporada à discussão das políticas afirmativas destinadas à população negra. O principal aspecto trazido pela Portaria Normativa nº 4/2018, mencionando e reforçando a orientação normativa anterior, foi a adoção exclusivamente do critério fenotípico, sem possibilidade de utilização de outros argumentos como ancestralidade, ascendência, pertencimento, certidões e origem. Tal argumento é baseado no conceito desenvolvido por Oracy Nogueira que defende que o preconceito vigente no Brasil é o preconceito de marca. Como bem elucida Vaz (2018), no caso do Brasil é a aparência que conta e não sua ancestralidade. Nossa aparência é um marcador social e racial:

No Brasil, predomina o preconceito racial de marca, de modo que a discriminação é praticada por meio de construções sociais que promovem a exclusão de determinadas pessoas, em razão de suas características fenotípicas – tais como cor da pele, traços faciais e textura dos cabelos –, associadas ao grupo étnico-racial a que pertencem. Assim, o racismo à brasileira afeta os indivíduos em virtude de sua aparência racial – que determina sua potencial vulnerabilidade à discriminação racial –, e não de sua ascendência ou composição genética (VAZ, 2018, p. 37).

As barreiras socioeconômicas e raciais para acesso à formação médica no Brasil são históricas. Ingressar no curso de Medicina no Brasil é para poucos. Considerando que é o curso de graduação mais concorrido⁸ e caro do país⁹, conseguir acessá-lo significa uma

⁸ No vestibular da UFGD 2020, a relação candidato/vaga na modalidade ampla concorrência foi de 169,4. Já na modalidade escola pública, independentemente de renda, raça e cor e deficiência, a concorrência foi maior: 178,0 candidato/vaga. Disponível em: https://cs.ufgd.edu.br/download/Concorrenca_refinada_PSV-2020.pdf. Acesso em: 8 nov. 2020.

⁹ De acordo com o Guia do Estudante em levantamento realizado em 2017 nas instituições privadas de norte a sul do país, o valor da mensalidade para cursar Medicina no Brasil varia de R\$ 3.500,00 a R\$ 12.000,00.

oportunidade de mobilidade social. Nesse sentido, as vagas de Medicina ofertadas em universidades públicas brasileiras são as mais disputadas, já que são gratuitas. Entretanto, há desigualdades nas oportunidades de acesso. Entre as estratégias para ingressar em um curso altamente seletivo como de Medicina, identifica-se um movimento migratório de estudantes brasileiros para instituições fronteiriças para cursar Medicina em países como Paraguai, Bolívia e Argentina para, após a conclusão do curso nas instituições estrangeiras, validar seu título por meio do Revalida (Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos, expedidos por Instituição de Educação Superior Estrangeira) no Brasil (ALVARES, 2015).

De acordo com o Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), os dados coletados durante o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) de 2019 nos cursos de Medicina no Brasil revelaram que pessoas autodeclaradas pretas ainda é minoria dos concluintes, representando apenas 4% do total, enquanto 67% dos concluintes são brancos, 24%, pardos e 5%, de outras raça/cor (INEP, 2020)¹⁰. Sem a existência de cotas sociais e raciais, a situação seria muito pior. De acordo com estudo que avaliou as cotas na UnB no período de 2006 a 2016, as cotas têm “[...] efeito positivo na entrada de estudantes cotistas em cursos de maior concorrência” (MOREIRA *et al.*, 2019, p. 112).

Há mais de 500 anos a identidade negra foi fabricada por meio da marcação da diferença e de sistemas simbólicos de representação de exclusão social (MARQUES; OLIVEIRA, 2017). Como aponta o antropólogo Munanga (2019), a cor da pele negra foi objeto de representações pejorativas, tendo sua humanidade negada e a cultura inferiorizada. O mito da democracia racial construído pelo discurso da miscigenação vem legitimando uma desigualdade racial e social no Brasil ao longo dos últimos séculos. A existência da categoria raça e o racismo vêm sendo usada para justificar e demarcar diferenças em escala planetária (WEDDERBURN, 2007).

Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/pordentrodasprofissoes/quanto-custa-fazer-uma-faculdade-de-medicina/> Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁰ Disponível: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/enade/conheca-o-perfil-dos-recem-formados-em-medicina>. Acesso em: 7 out. 2020.

Para o trabalho aqui apresentado, partiremos do entendimento da concepção de raça alicerçada na perspectiva dos estudos das relações raciais realizados por NOGUEIRA, 2007; FERNANDES, 1979; MUNANGA, 2019; CARVALHO, 2015, 2016; GOMES, 2003, 2005, 2018; GUIMARÃES, 1999; ALMEIDA, 2019; RIBEIRO, 2019; OSORIO, 2003, MOREIRA, 2019, MOURA, 1992, 2019, MBEMBE, 2018, BENTO, 2022; FANON, 2008, que serão discutidos no Capítulo 2.

A raça como categoria sociológica se tornou central para combater o uso indevido da autodeclaração e vem gerando um debate sobre a autoidentificação, heteroidentificação e a identificação e identidade racial brasileira. Aqui discutiremos como foi forjada e utilizada a concepção de raça no contexto do Brasil e como ela hoje é entendida nos estudos das relações étnico-raciais, tornando-se um conceito chave para a existência de uma comissão, enquanto garantidora de direitos à população negra e não como peça para a discriminação negativa.

Há uma vasta literatura sobre a temática das políticas afirmativas, com contribuições do campo jurídico, sociológico e educacional. Nos últimos anos, houve o aumento da produção acadêmica que investiga as diversas experiências de ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras. Hoje, há diversos grupos de estudos, como o Grupo de Estudo Multidisciplinar da Ação Afirmativa (GEMAA), que pesquisa esse fenômeno no Brasil que traçam um panorama analítico da implantação de PAAs na educação brasileira antes e depois da Lei nº 12.711/2012. Há estudos acerca das desigualdades de acesso à educação superior e as políticas de ação afirmativa (DAFLON; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2013); (FERES JUNIOR *et al.*, 2018). Os estudos estatísticos dedicados a comprovar as desigualdades raciais no mundo do trabalho constam em: HASENBALG, 1979; VALLE, 1988; HENRIQUES, 2001; PETRUCCELLI, 2013; PAIXAO, 2011. Os estudos sobre desigualdades educacionais com base na raça constam em: RIBEIRO, 2011.

Os estudos realizados por entidades de pesquisas como o IBGE como a publicação “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) dão uma dimensão da temática investigada. Também será mobilizado os estudos sobre os desafios do acesso ao ensino superior cujas discussões gravitam em torno da democratização, sendo as principais referências MARTINS, 2009; SGUISSARDI, 2015; RISTOFF, 2016; DIAS SOBRINHO, 2010. Para situar o contexto da educação médica no Brasil foram consultados estudos sobre a formação da classe médica do Brasil, o perfil

discente do curso de Medicina, especialmente com relação à cor/raça, publicados em sua maioria, em revistas da área da Ciência da Saúde.

Queiroz (2018) aponta em seu estudo o crescente interesse de investigações que abordam denúncias e ocupações indevidas de vagas reservadas aos/às estudantes negros/as. Nessa direção, considera-se que há um campo de pesquisa voltado para os processos operados pelas instituições para a implementação da reserva de vagas para a população negra, com destaque para discutir os beneficiários, as denúncias no curso de Medicina e o papel desenvolvido pela comissão de heteroidentificação para coibir supostas fraudes nas autodeclarações raciais e garantir que o projeto afirmativo por meio da reserva e vaga com recorte racial não seja ameaçado.

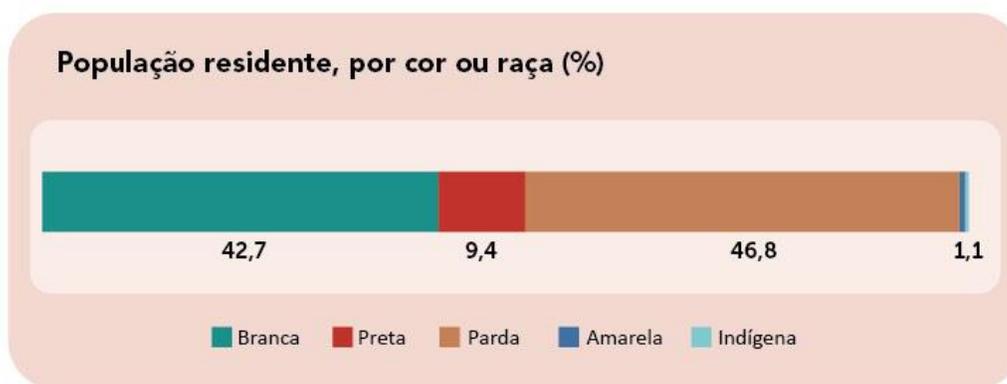
1.2 Justificativa

Nas últimas décadas a questão racial tem ganhado relevância no campo da produção científica brasileira ao se compreender que para além dos aspectos socioeconômicos (GOMES, 2010) há outros mecanismos como o racismo e a discriminação racial alicerçando a desigualdade social e racial no Brasil. Parte-se do reconhecimento de que vivemos em um país em que as desigualdades sociais são embasadas nas desigualdades raciais.

Já há no Brasil uma produção relevante sobre a adoção das ações afirmativas com livros, artigos, teses e dissertações e recentemente o tema ganhou novos contornos reacendendo o debate em torno da identificação dos beneficiários das políticas raciais.

A relevância social da referida pesquisa se insere na perspectiva de que a adoção de políticas afirmativas, especificamente as raciais, é uma estratégia para a redução das desigualdades raciais no campo da educação no país. De acordo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua 2012-2019) a população negra (preta e parda) corresponde a 56,2% da população brasileira, conforme mostra a Figura 1.

Figura 1: Percentual da composição racial da população brasileira, 2019



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

De acordo com o Censo da Educação Superior (CES) de 2019 havia no Brasil 8.603.824 matriculados, sendo 42,52% da cor/raça branca, 7,12% da cor/raça preta, 31,02% da cor/raça de parda, 1,72 da cor/raça amarela e 0,65% da cor/raça indígena; 17% não dispõe da informação ou cor não declarada (INEP, 2019). É possível observar que o percentual de autodeclarados pardos (31,02%) está inferior ao percentual correspondente na população brasileira (43,13%), bem como ainda há pessoas que não informaram a cor/raça e instituições que não coletam a informação. De acordo com esses dados, a população negra (soma de pretos e pardos) matriculada no ensino superior no Brasil em 2019 corresponde a 38,14%, o que justifica a continuidade das ações afirmativas com recorte racial, bem como a existência de mecanismos complementares como o procedimento de heteroidentificação para a efetividade da política.

A proposta de pesquisa tem o potencial de contribuir para o aprimoramento de políticas públicas e de reparação das injustiças históricas. A relevância científica para o campo de investigação das relações étnico-raciais, em especial, da Educação, visa mostrar avanços e desafios para que a política não se desvie de sua finalidade de criação. A presença de mais negros e negras em espaço de poder como na saúde, justiça, segurança pública e política é urgente.

O interesse nesta temática é pessoal e profissional. Como bem nos lembra Schucman (2012) saber o lugar de onde se fala, observa e escreve é primordial para realizar um estudo sobre relações raciais no Brasil. Assim, sou mulher, gênero feminino, autodeclarada branca (no contexto brasileiro), gaúcha (natural da cidade de Alegrete), oriunda da escola pública

(educação básica e superior), servidora pública de uma universidade federal exercendo o cargo de Técnica em Assuntos Educacionais, residente em uma cidade do interior do Mato Grosso do Sul -Dourados e vice-presidente da Comissão Geral de Heteroidentificação (CGH) da UFGD desde 2016. Observar a dinâmica das relações raciais no Brasil gerou indagações e posteriormente um incômodo. Um incômodo para entender por que certos espaços, especialmente de poder, não são ocupados por pessoas negras.

Desde maio de 2013 sou lotada na Pró-reitora de Ensino de Graduação (PROGRAD) da UFGD, setor responsável pela matrícula dos estudantes aprovados no Processo Seletivo Vestibular (PSV) e Sistema de Seleção Unificada (Sisu). Acompanho desde 2014 a implementação da Lei nº 12.711/2012 quando fui designada para atuar na comissão de análise de renda durante a matrícula dos ingressantes na UFGD nos anos de 2014 e 2015. A partir da experiência na realização da matrícula observei que havia diversos estudantes que preenchiam a autodeclaração e assinalavam a opção cor/raça parda (não havia na autodeclaração da UFGD até 2020 a palavra “negro/negra”) sem apresentar na sua aparência o fenotípico de pessoa negra.

Em 2016, em virtude da minha nomeação para o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB) como representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais (SINTEF), me aproximei da professora Eugenia Portela de Siqueira Marques, à época chefe do NEAB da UFGD. Nesse mesmo ano foi publicada a Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, de 1º de agosto de 2016, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (concurso público) e o NEAB foi chamado pela Reitoria da UFGD para formular uma comissão para atuar no processo. Em 2018 foram registradas na Ouvidoria da UFGD as primeiras denúncias de usos indevidos nas autodeclarações, especialmente no curso de Medicina da UFGD. A Comissão que atuava nos concursos públicos foi acionada para efetuar as apurações.

Este trabalho é a continuidade da pesquisa que desenvolvi no mestrado denominada “A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014)” defendida no Programa de Pós-graduação em Educação (PPGEdu) da UFGD no ano de 2016 e se insere nos estudos desenvolvidos pela Linha de Educação e Diversidade do PPGEdu da UFGD e está articulado ao Projeto de Pesquisa

denominado “Políticas Afirmativas e o acesso de negros/as à educação superior nas universidades federais de Mato Grosso do Sul no período de 2013 a 2022” coordenado pela professora Eugenia Portela de Siqueira Marques.

A pesquisa também é fruto das discussões no Grupo de Estudo e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-raciais e Formação de Professores – Petronilha Beatriz Gonçalves Silva (GEPRAFE). O estudo também faz parte da Rede Universitas/Br que conta com pesquisadores de universidades de diferentes Instituições de Ensino Superior (IES) de todas as regiões do país, visando à interlocução entre pares que têm em comum a área do conhecimento “Políticas de Educação Superior”, especificamente no Eixo 5 – Acesso e permanência.

O estudo é uma contribuição para a compreensão e aperfeiçoamento das PAAs na instituição bem como poderá ser utilizada para avaliação da Lei nº. 12.711/2012 que passará por revisão nos próximos anos.

1.3 Percurso Metodológico

1.3.1 Levantamentos bibliográficos

A pesquisa bibliográfica visa oferecer um panorama, uma direção acerca do conhecimento produzido sobre aquele tema. Essas pesquisas oportunizam contextualizar o problema dentro da área de estudo e verificar o referencial teórico mobilizado nessas produções, além de avançar no conhecimento acerca daquele tema. Esse tipo de pesquisa aponta caminhos que vêm sendo tomados e aspectos que são abordados (MAZZOTTI, 2002). Também permite criar uma visão geral do que vem sendo produzido na área e uma ordenação aos interessados para perceberem a evolução das pesquisas na área (ROMANOWSK; ENS, 2006). O levantamento bibliográfico também demonstra o ineditismo da pesquisa. Não foi localizado ainda nenhum trabalho que efetue esse cruzamento entre PAAs com recorte racial, o curso de Medicina e o papel de atuação da comissão de heteroidentificação nesse curso e, mais especificamente, na UFGD.

O levantamento das produções selecionadas no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) abarcou as produções (dissertações e teses) que investigaram as políticas afirmativas na UFGD e no

curso de Medicina em nível nacional e produções que focassem a existência da comissão de heteroidentificação. O Banco de teses da Capes abriga a produção científica na forma de teses e dissertações denominada de literatura cinzenta. O Catálogo da Capes é alimentado pelos programas de pós-graduação.

Neste tópico serão apresentados três levantamentos bibliográficos de teses e dissertações e um que abarca outras fontes bibliográficas como livros e artigos em revistas. O primeiro levantamento são as dissertações e teses locais produzidas especialmente nos programas de pós-graduação de Educação e Sociologia da UFGD que investigaram as PAAs na instituição baixados do repositório dos próprios programas. O segundo levantamento será sobre estudos que abordam o curso Medicina e as PAAs com recorte racial no contexto nacional. O terceiro levantamento foi sobre investigações que abordassem as comissões de heteroidentificação. A finalidade dos levantamentos foi localizar trabalhos que abordam a interseção entre acesso da população negra ao ensino superior por meio das políticas afirmativas, uso indevido de autodeclaração e o curso de Medicina. O período estabelecido para esse levantamento foi o ano de 2004, quando foi localizado o primeiro artigo que irá discutir a identificação dos beneficiários das cotas para negros e negras até o ano de 2021.

1.3.2. Produções locais sobre as políticas afirmativas na UFGD

A primeira dissertação acerca das PAAs com recorte racial na UFGD data do ano de 2015. A única produção que traz dados anteriores à Lei nº 12.711/2012 é a de Andrade (2015). As demais produções referem-se ao período posterior à criação da referida lei. Os Programas de Pós-graduação em Sociologia e Educação da UFGD concentram a produção.

Quadro 1: Levantamento de Teses e Dissertações sobre as PAAs na UFGD

| Título | Autor/A | Programa | Ano de defesa |
|--|--------------------|--------------------------|----------------------|
| Avaliação do processo de implementação das ações afirmativas na Universidade Federal da Grande Dourados: o acesso da população negra no período de 2011 a 2013 | Rogério de Andrade | Sociologia (Dissertação) | 2015 |

| | | | |
|--|--|--------------------------|------|
| A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014) | Aline Anjos da Rosa | Educação (Dissertação) | 2016 |
| O fortalecimento da identidade negra no contexto da educação superior: um olhar sobre os negros ingressantes pelo sistema de cotas raciais nos cursos de graduação da UFGD | Maria Aparecida Pereira dos Santos Ribeiro | Educação (Dissertação) | 2017 |
| Políticas de acesso e permanência material na Universidade Federal da Grande Dourados (2014-2017): sistemas de cotas e inclusão étnico-racial | Guilherme Augusto dos Santos Vieira | Sociologia (Dissertação) | 2018 |
| O ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil: análise da implantação das comissões de Heteroidentificação | Fabiana Corrêa Garcia Pereira de Oliveira | Educação (Dissertação) | 2019 |

Fonte: Elaborado pela autora com base nas consultas realizadas na página dos Programas de Sociologia e Educação da UFGD, 2021.

A primeira dissertação registrada sobre as PAAs com recorte racial na UFGD foi defendida no ano de 2015 denominada: “Avaliação do processo de implementação das ações afirmativas na Universidade Federal da Grande Dourados: o acesso da população negra no período de 2011 a 2013”. Andrade (2015) constatou que o sistema de cotas na UFGD tem possibilitado o acesso de negros/as cotistas (em sua maioria) a cursos de menor procura. Aponta também que há poucos indígenas ingressando pelo sistema de reserva. Outro achado foi mostrar o alto índice de evasão dos estudantes cotistas. Também identificou que a reserva de vagas de 25% para escolas públicas praticadas pela instituição anteriormente a Lei nº 12.711/2012 incluíram uma pequena parcela de PPI nos cursos e que ainda há um caminho a se percorrer para se aproximar da composição racial do Estado do Mato Grosso do Sul.

No ano de 2016, a autora da presente tese defendeu a dissertação “A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014)”. Neste estudo, detectou-se que PPI ingressam mais por meio do sistema de cotas com proeminência dos autodeclarados da cor/raça parda nas vagas reservadas para o sistema de cotas, corroborando o achado de Andrade (2015). O estudo também registra a necessidade de adoção de mecanismos de controle acerca da informação prestada nas autodeclarações detectadas por meio de inconsistências observadas no banco de dados, quando foi notada que vagas destinadas para PPI estavam sendo ocupadas por autodeclarados

da cor/raça branca. A fala da chefe do NEAB, à época, também aponta essas inconsistências (ROSA, 2016). Também foi observado que a ausência de coleta de dados e de um setor que acompanhe a implementação da política de cotas prejudica a avaliação e a orientação para o aprimoramento das ações de promoção de igualdade racial e social advindas da Lei nº 12.711/2012 na UFGD.

Em 2017 foi defendida a dissertação “O fortalecimento da identidade negra no contexto da educação superior: um olhar sobre os negros ingressantes pelo sistema de cotas raciais nos cursos de graduação da UFGD”. De acordo com a pesquisadora, o fortalecimento da identidade negra dos ingressantes por cotas na UFGD ocorre quando os estudantes passam a participar dos eventos promovidos pelo NEAB, grupo de estudos, dos programas de pesquisa e disciplinas que discutem a temática racial. Observa também que há limitadores que impedem o fortalecimento da identidade como:

[...] falta do debate sobre as ações afirmativas na universidade, a presença de poucos docentes negros, a dificuldade de acesso ao programa de assistência estudantil, a situação socioeconômica, o preconceito, a discriminação racial e o racismo institucional (RIBEIRO, 2017, p. 135).

Em 2018 foi defendida a dissertação “Políticas de acesso e permanência material na Universidade Federal da Grande Dourados (2014-2017): sistemas de cotas e inclusão étnico-racial”. A pesquisa de Vieira (2018) analisou se a ação afirmativa de democratização do acesso à educação superior está incluindo pretos e pardos nos cursos de graduação das universidades brasileiras e utilizou como amostra os cursos de graduação, na modalidade presencial da UFGD, no período de 2014 a 2017. O pesquisador aplicou o Índice de Descontinuidade das Desigualdades Étnico-raciais na Educação Superior (IDDER) na UFGD, em relação ao ingresso via vestibular, no qual define que maior de 1 é quando se detecta que houve a inclusão e quanto mais distante deste, menor seria a inclusão racial. No caso do curso de Medicina da UFGD, no ano de 2014, foi de 0,85; 0,65 em 2015; 1,0 em 2016, e 0,95 em 2017, demonstrando que o curso estaria próximo de atingir o IDDER; entretanto, quando a pesquisa foi executada, ainda não havia ocorrido a apuração de preenchimento indevido das autodeclarações no curso.

Em 2019 localiza-se a primeira dissertação que irá pesquisar sobre as comissões de heteroidentificação denominada: “O ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas

universidades federais do Brasil: análise da implantação das comissões de Heteroidentificação”, com o objetivo de analisar a implantação das comissões de heteroidentificação complementar à autodeclaração étnico-racial instituídas nas universidades federais brasileiras. Embora a pesquisa não enfoque somente a UFGD, e sim, casos múltiplos, é a primeira dissertação que irá relatar sobre a atuação da comissão na UFGD e os casos de denúncias no curso de Medicina. Constata que a comissão é relevante para atingir a finalidade da política ao assegurar o direito ao verdadeiro destinatário, além de ser considerada um mecanismo de fiscalização para reprimir as possíveis fraudes no sistema de reserva de vagas (OLIVEIRA, 2019).

1.3.3 Produções sobre o curso de Medicina e as políticas de ações afirmativas

No levantamento de teses e dissertações sobre os estudos de Medicina foi escolhido o descritor “medicina AND cotas” no Catálogo da Capes, após a realização de diversos testes. Também foram localizados trabalhos que tratavam de uso indevido das autodeclarações. O objetivo foi localizar pesquisas focalizadas na política afirmativa no curso de Medicina. Foram localizadas 51 produções, sendo 30 dissertações e 14 teses. Entre os principais temas que gravitam as pesquisas sobre a implementação das ações afirmativas e a repercussão no curso de Medicina pontuamos: análise do perfil socioeconômico e racial, relato de experiências, desempenho, percepções, currículo, práticas pedagógicas, discriminação, análise do discurso de docentes e discentes, afiliação universitária, acesso e permanência. Após leitura do título e posteriormente do resumo, foram selecionados os seguintes trabalhos que consideramos com potencial de contribuição para com a pesquisa aqui desenvolvida:

Quadro 2: Teses e dissertações localizadas com o descritor Medicina e ações afirmativas

| Autor | Título | Ano de defesa | Curso/ Programa | Instituição |
|---------------------------|---|----------------------|------------------------|--------------------|
| Jusciney Carvalho Santana | Tem preto de jaleco branco? Ações afirmativas na Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Alagoas | 2015 | Doutorado em Educação | UFAL |

| | | | | |
|---|--|------|--|---------|
| Tarcilia Edna Fernandes do Nascimento | As cotas na Medicina: perfil, desempenho e percepções | 2015 | Mestrado em Ciências Sociais | UERJ |
| Ana Carolina Carvalho de Araujo Porto | Quem são eles? Uma análise do perfil socioeconômico e racial dos estudantes de Medicina da Universidade Federal Fluminense | 2019 | Mestrado em Saúde Coletiva | UFF |
| Jose Kellyton Pessoa de Oliveira | Ações Afirmativas nas Ciências Médicas: impactos das cotas no curso de Medicina da UFPB à Luz dos Direitos Humanos | 2019 | Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas | UFPB |
| Mônica Romitelli de Queiroz | Invisível, implícito e dissonante: percepções docentes da experiência de relações raciais à luz de Políticas Afirmativas em um curso de Medicina | 2019 | Doutorado em Educação | PUC-RIO |

Fonte: Elaborado pela autora com base nas consultas realizadas no banco de Teses da CAPES, 2021.

A tese de doutorado de Santana (2015) intitulada “Tem preto de jaleco branco? Ações afirmativas na Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Alagoas (UFAL)” analisa quais são os limites ou desafios persistentes, segundo a percepção de gestores e/ou implementadores da política, professores e estudantes desse curso de 2005 a 2015. A UFAL reservou 20% de suas vagas para estudantes autodeclarados negros e de escola pública. Também estabeleceu que 60% das vagas deveriam ser ocupadas por mulheres e 40% por homens. Santana (2015) detecta os seguintes limites no programa da UFAL: a ausência de orçamento específico, falta de divulgação das cotas nas escolas públicas e questões curriculares. Alerta que as cotas sociais para o curso de Medicina são preenchidas por estudantes brancos que cursaram as escolas federais de ensino médio e colégios militares.

A pesquisa de Porto (2019) foi realizada na Universidade Federal Fluminense (UFF) com estudantes que ingressaram no curso de Medicina entre os anos de 2013 e 2017. Constata que o perfil racial e econômico permanece branco, com alta renda familiar, oriundo de escola particular, que não trabalha durante o curso e com pais com escolaridade superior. De acordo com tal estudo, as vagas da ampla concorrência e das subcotas sem recorte racial são

maciçamente ocupadas por estudantes brancos. Além disso, aponta que a não existência da cota com recorte racial faria com que o número de estudantes negros/as fosse muito menor.

A dissertação intitulada “As cotas na Medicina: perfil, desempenho e percepções”, defendida por Nascimento (2015) analisa a experiência das PAAs com recorte racial na UERJ no período de 2007 a 2013. Os dados mostraram que os estudantes cotistas possuem desempenho acadêmico semelhante ao estudante não cotista. As vagas são preenchidas pelo público-alvo da política. Foi observado também que os cotistas não queriam ser identificados como cotistas e poucos dão destaque ao fato de terem ingressado por meio de vagas reservadas para negros e negras. Nascimento (2015) também explora a ocorrência de uso indevido nas autodeclarações na UERJ relatando o conflito entre intelectuais, membros do MN e gestores da instituição sobre a ocorrência de denúncias.

Já a dissertação de Oliveira (2019) intitulada “Ações Afirmativas nas Ciências Médicas: impactos das cotas no curso de Medicina da UFPB: à luz dos Direitos Humanos” efetua a análise dos dados que a levaram a inferir que a quantidade de estudantes cotistas sempre ficou abaixo da previsão legal. Poucos são os trabalhos cujo enfoque é discutir o uso indevido das autodeclarações e os impactos trazidos nas PAAs com recorte racial.

Uma tese localizada fora do Catálogo de teses da Capes foi de Queiroz (2019) denominada “Invisível, implícito e dissonante: percepções docentes da experiência de relações raciais à luz de Políticas Afirmativas em um curso de Medicina”, defendida no Programa de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO), que objetiva compreender as percepções sociais dos docentes sobre a presença do cotista negro e as relações raciais no interior do curso de Medicina. Lançando mão dos estudos sobre branquitude, os resultados indicaram que os docentes percebem com certa apreensão a transformação do perfil do alunado e da cultura acadêmica, atribuída à diversidade de sotaques e cores dos novos estudantes, oriundos de regiões geográficas, camadas sociais e grupamentos raciais distintos daqueles que, tradicionalmente, ocupavam os espaços de formação médica. Queiroz (2019) indica que a fala dos docentes é carregada de lógicas e crenças da branquitude, quando se evita o uso de palavras manifestantes de preconceito racial.

Ainda não foi localizada uma pesquisa cujo enfoque estabeleça relações entre a oferta e a ocupação de vagas, relato do uso indevido da autodeclaração e suas consequências e a

atuação da comissão de heteroidentificação no curso de Medicina. Compreender o quadro em que tem sido desenhado o processo de construção dessa política é urgente.

1.3.4 Produções sobre as comissões de heteroidentificação

Também foi realizado um levantamento sobre as produções que tratam sobre a adoção de mecanismos de identificação racial dos beneficiários das PAAs. O objetivo principal era procurar saber se havia alguma tese ou dissertação que analisasse o curso de Medicina e a atuação das comissões. Entretanto, não foi localizado nenhum trabalho dessa natureza. A seguir, apresentamos os trabalhos que exploram a identificação dos beneficiários das cotas com recorte racial.

Quadro 3: Teses e Dissertações localizadas com o tema heteroidentificação e autodeclaração

| Ano | Autor (a) | Título | Nível | Instituição |
|------|-----------------------------|--|---|-------------|
| 2010 | Antônio Honório Ferreira | Discursos étnico-raciais proferidos por candidatos/as a Programa de Ação Afirmativa. | Doutorado em Psicologia Social | PUC-SP |
| 2011 | Evandro Charles Piza Duarte | Do medo da diferença à liberdade com igualdade: as Ações Afirmativas para Negros no Ensino Superior e os Procedimentos de Identificação de seus Beneficiários. | Doutorado em Direito | UnB |
| 2016 | Joséda Frada Costa Carvalho | A oportunidade da cor: judicialização das cotas sociorraciais da UFMA | Doutorado em Ciências Sociais | UFMA |
| 2017 | Lilian Segnini Rodrigues | Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior. | Mestrado Profissional em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos | UFSCar |
| 2017 | Luiz Carlos Keppe Nogueira | Racismo no Brasil: preconceito de marca e cotas para negros | Mestrado em Direito | USP |
| 2019 | Lucas Correia de Lima | Quem pode ser negro/a doutor/a na universidade pública? | Mestrado em | UFBA |

| | | | | |
|------|----------------------|--|--|-------|
| | | Judicialização das políticas afirmativas étnico-raciais na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia | Estudos Interdisciplinares | |
| 2019 | Angela Ferreira Pace | O papel das comissões de heteroidentificação, como mecanismo efetivo de seleção de negros aos cargos das universidades públicas federais | Doutorado em Educação | UFRRJ |
| 2019 | Costa, Najara Lima | A implementação de cotas raciais na prefeitura de São Paulo : Análises sobre os procedimentos de comissões de heteroidentificação | Mestrado em Ciências Humanas e Sociais | UFABC |

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações coletadas no Catálogo da Capes em setembro de 2020.

O primeiro trabalho localizado foi a tese de doutorado de Ferreira (2010) denominada “Discursos étnico-raciais proferidos por candidatos/as a Programa de Ação Afirmativa”, que procura contribuir e melhorar a prática dos processos de identificação étnico-raciais referente ao Programa Internacional de Bolsas de Pós-graduação da Fundação Ford. Sua análise partiu de formulários de autodeclaração e identificação dos candidatos ao programa, por meio da análise de conteúdo. Um das problemáticas levantadas por Ferreira (2010) é sobre como operar com a concepção de identidade racial quando está em jogo a equalização de oportunidades de trabalho, de emprego e educação por meio de uma política que foca em um público específico, diante da fluidez da identidade racial brasileira.

Em 2011, foi defendida a tese denominada “Do medo da diferença à liberdade com igualdade: as Ações Afirmativas para Negros no Ensino Superior e os Procedimentos de Identificação de seus Beneficiários”, de Duarte (2011). Trata-se de um estudo teórico que visa compreender e criticar um dos três argumentos contrários à política de cotas para negros no ensino superior. Um desses argumentos seria uma referida dificuldade de se identificar quem seriam os negros beneficiados pelos referidos programas de ações afirmativas, já que o Brasil é um país de mestiços, uma nação integrada racialmente, e que as cotas destinadas a negros e negras poderiam gerar uma divisão racial no país. Diferentemente de Ferreira (2010), Duarte (2011) considera que não há uma fluidez acerca da identificação racial no

Brasil e discute como o uso desse argumento é usado contra as cotas. De acordo com Duarte (2011), os beneficiários das políticas de cotas raciais são aqueles que se autodeclararam negros e são reconhecidos como negros e vítimas potenciais de discriminação racial. Assim, defende a conjugação do uso da autodeclaração e da heterodeclaração essencial para a ordem jurídica constitucional no Estado Democrático de Direito.

A tese de Carvalho (2016) denominada de “A oportunidade da cor: judicialização das cotas sociorraciais da UFMA” busca analisar as causas e os efeitos da judicialização tentada à política de cotas sociorraciais adotadas para ingresso no curso de graduação da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Analisa o campo em disputa, envolvendo os candidatos, a Comissão de Validação de Matrícula, a administração superior da instituição e a Justiça Federal do Estado. Observa-se, nesse trabalho, o avanço na arena de disputas políticas acerca dos beneficiários das cotas raciais adentrando o poder Judiciário para além da constitucionalidade das políticas afirmativas para negros e negras, que já havia sido pacificada pelo STF em 2012. Menciona o dilema acerca do pardo como um dos principais motivadores para que os demandantes discordem da decisão da comissão de heteroidentificação. Foram analisadas as demandas tentadas pela Defensoria Pública da União (DPU) do Maranhão, como os pedidos de tutela antecipada e mandados de segurança contra a decisão da comissão de averiguação da autodeclaração, e observa a seletividade judicial das decisões da justiça maranhense em não reconhecer os critérios adotados pela comissão de confirmação de autodeclaração. Argumenta, ao recorrer judicialmente sobre as decisões das comissões, o Judiciário atua para a abertura das portas de entrada para a oportunidade da cor. Conclui que a heteroidentificação é indispensável para a concretude das políticas raciais a fim de evitar possibilidades de fraudes (CARVALHO, 2016b).

Na sequência, temos o trabalho “Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior”, de autoria de Rodrigues (2017). Analisa a implementação da política de ação afirmativa na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) voltando seu olhar para os concursos públicos, identificando as fragilidades e propondo melhorias nessa etapa do processo. A pesquisadora argumenta que “[...] verificar a veracidade da autodeclaração, em virtude de supostas fraudes, não contribui para a autoafirmação da identidade negra no Brasil, que foi uma conquista muito importante do Movimento Negro Brasileiro” (RODRIGUES,

2017). Esse é um dos trabalhos que destoam em relação aos demais no que concerne ao uso conjugado do procedimento de autoidentificação e heteroidentificação, ao defender a autodeclaração como mecanismo único.

Em seguida, foi identificada a dissertação “Racismo no Brasil: preconceito de marca e cotas para negros”, de Nogueira (2017), que trata de um estudo teórico com enfoque na formação histórica do racismo no Brasil e defende o uso de critérios adequados de reconhecimento da categoria racial dos concorrentes à cota. Aponta que o melhor modelo é um que combina a autodeclaração e a heterodeclaração, e que conte com critérios claros.

A dissertação de Costa (2019), com título “Implementação de cotas raciais na prefeitura de São Paulo: análises sobre os procedimentos de comissões de heteroidentificação” traz um contexto diferente dos demais, ao explorar os concursos públicos na cidade de São Paulo. Assinala que há o custo institucional em se anular a posse de não destinatários da política, além da demanda dos grandes trâmites administrativos e desgastes à própria ação afirmativa. Semelhante ao trabalho Ferreira (2010), Costa (2019) também identifica desafios para a identificação racial no contexto brasileiro. “[...] o imbróglio causado pela ideia de raça na sociedade brasileira, capaz, inclusive, de causar falsas percepções sobre uma identidade racial particular, é igualmente capaz de dificultar uma política pública que se conduz por meio da lógica da “marca racial” (p. 79).

Outra produção localizada é a dissertação de mestrado realizada por Lima (2019) defendida na UFBA, denominada “Quem pode ser negro/a doutor/a na universidade pública? Judicialização das políticas afirmativas étnico-raciais na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)”, cujo objetivo é analisar o contexto das disputas jurídicas para a concretização de direitos sociais no curso de Medicina. De acordo com o levantamento realizado por Lima (2019) na UFRB, o curso de Medicina é o maior demandante de judicialização no processo de matrícula e a não confirmação da autodeclaração de pessoa negra da cor/raça parda é o principal motivo. A aferição da condição do pardo representa uma das problemáticas para a comissão e é o principal motivo de contestação na Justiça. Esse é um dos trabalhos que mais se aproximam do que se propõe investigar nesta tese.

A tese de Pace (2019), denominada “O papel das comissões de heteroidentificação como mecanismo efetivo de seleção de negros aos cargos das universidades públicas federais”, visou averiguar se as comissões de verificação de veracidade da declaração étnico-

racial, dos candidatos à reserva de vagas, cumprem seu papel como mecanismo que possibilita o acesso de negros aos cargos das universidades públicas federais.

A leitura dos objetivos e das principais constatações apresentadas pelas investigações selecionadas indica a necessidade do uso conjugado da autodeclaração e a heteroidentificação para identificar os beneficiários da política afirmativa para negros no contexto brasileiro. Outra problemática recorrente é acerca do dilema do pardo e as sucessivas questões sobre judicialização em cursos concorridos como de Medicina e nos concursos públicos. Pace (2019) e Palma (2019) detectaram práticas do racismo nas instituições investigadas quando não tomaram nenhuma medida para a adoção de política afirmativa nos concursos públicos antes da vigência da Lei nº 12.990/2014, bem como a ausência de suporte às comissões de verificação das autodeclarações ou quando os gestores decidem fracionar as vagas dos concursos.

Após a implementação das PAAs com recorte racial observa-se que houve o registro de investigações que tratavam sobre mecanismo de identificação dos beneficiários das políticas afirmativas com recorte racial principalmente depois de 2016.

1.3.5 Outras fontes bibliográficas

Além de teses e dissertações foram consultadas outras produções como artigos em revistas, anais de eventos e livros que debatem a identificação dos beneficiários das cotas para autodeclarados da cor/raça preta e parda.

O primeiro trabalho localizado acerca da discussão de como classificar a cor ou raça dos beneficiários de um programa que adota política de cotas, especificamente para a população negra, é o texto de Fúlvia Rosemberg “O branco no IBGE continua branco na ação afirmativa?”, publicado em 2004, que apresentou a experiência do Programa Internacional de Bolsas de Pós-graduação da Fundação Ford. Tal programa de ação afirmativa foi um dos primeiros a se deparar com a questão da classificação de cor/raça para além do preenchimento da autodeclaração, quando o que está em jogo é uma vaga reservada. Para identificar seu público-alvo, fez uma triangulação na busca de não cometer injustiça incluindo pessoas que passam a linha de cor por oportunismo (ROSEMBERG, 2004). A classificação de cor ou raça foi efetuada de duas maneiras complementares: o preenchimento da autodeclaração (da

cor/raça preta, parda, indígena, branca e amarela) e a inclusão no questionário no qual a pessoa declara sua pertença racial usando a palavra negra. O que foi constatado na apuração das respostas é que 50% dos candidatos que assinalaram a cor/raça parda na autodeclaração não assinalaram a pertença racial negra no questionário, o que revela a complexidade e os desafios acerca da classificação racial no Brasil.

No Grupo de Trabalho GT- 21 Educação e Relações Étnico-raciais da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd) no ano de 2015 houve o registro nos anais do trabalho denominado “Os candidatos aprovados pelo regime de cotas raciais e os conflitos sobre a identidade negra na banca avaliadora de fenótipo”, de autoria de Eugenia Portela de Siqueira Marques e Ireni Aparecida Moreira Brito. As autoras buscam explorar a relação da identificação racial e o fortalecimento identidade identitário com base nas falas dos candidatos pretos e pardos na banca avaliadora do fenótipo, em uma instituição de ensino superior estadual da região centro-oeste.

Em 2018 foi publicado um e-book denominado “Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos” pelo Instituto Federal de Educação e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) – *Campus* Canoas. O livro é composto por capítulos escritos por pesquisadores das relações raciais e promotores de justiça. Perante o desafio de como operacionalizar a identificação dos candidatos beneficiários da lei, essa obra vem se tornando uma referência entre as formações das comissões.

A *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/a* (ABPN) é um dos celeiros de produções sobre as políticas afirmativas, e, mais recentemente, vem ampliando seu espaço para a discussão das comissões de heteroidentificação. Há um dossiê específico denominado “A importância das Comissões de Heteroidentificação para a garantia das Ações Afirmativas destinadas aos Negros e Negras nas Universidades Públicas Brasileiras”, que relata a formulação, os embates e implementação das comissões de heteroidentificação nas seguintes instituições: Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP); Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Universidade Federal da Grande Dourados; Universidade Federal de Mato Grosso do Sul; Universidade Federal do Recôncavo Baiano (UFRB), Universidade Federal do Paraná (UFPR); Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O dossiê foi organizado depois pela professora Eugenia Portela de Siqueira Marques. A revista também já acolheu textos sobre o tema em outros números.

Em 2020 a Revista *Ensaio e Pesquisas em Educação e Cultura* (Repecult) publicou o Dossiê “As Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial de Autodeclaração no Sistema de Cotas para negros e negras: divergências, convergências e efetividade”. Os artigos apresentados relatam a experiência de seis instituições e mencionam que a existência das comissões inaugura uma nova fase no processo de implementação das políticas de ação afirmativa e defendem a adequada aplicação das ações afirmativas étnico-raciais referenciadas, bem como seus efeitos pedagógicos indiretos.

Entre os trabalhos mais recentes publicados pela revista da ABPN está o artigo sobre as comissões do pesquisador Sales Augusto dos Santos (2021), denominado de “Mapa das comissões de heteroidentificação étnico-racial das universidades federais brasileiras” no ano de 2021. O trabalho do professor Salles (2021) constatou a existência de noventa e quatro (94) Comissões de Heteroidentificação Étnico-racial nas universidades, entre comissões de apurações de denúncias e comissões prévias para ocupação das vagas com recorte racial, com diversos *modus operandi*, embora se possa constatar um padrão: a utilização do critério fenotípico, uso do procedimento de heteroidentificação complementar a autodeclaração com a presença do/a estudante para aferição da sua identificação racial (SANTOS, 2021).

Sobre as produções que tratam especificamente das PAAs na UFGD, há pesquisas desenvolvidas desde 2012. O primeiro trabalho publicado que discute a composição racial dos estudantes da UFGD, após a vigência da reserva de vagas de 25% para estudantes de escola pública, é de Aguiar (2012). Aguiar mapeou a cor/raça dos estudantes cotistas que ingressaram pelo sistema de reserva de vagas nos três cursos mais concorridos e menos concorridos, no qual incluiu o curso de Medicina, no período de 2009 e 2011. Observou que as vagas foram preenchidas majoritariamente por autodeclarados da cor/raça branca: 2009, 71%, 2010, 67% e em 2011, 58% nos cursos mais concorridos. Nesse sentido, afirma que:

Negros e indígenas ainda são grupos poucos representativos na Universidade, o caso mais grave parece ser da população indígena. Não obstante, os dados nos mostraram que quando esses grupos são incluídos eles prevalecem nos cursos menos concorridos, considerados de menor prestígio e status e que possuem alto índice de evasão (AGUIAR, 2012, s/p).

A pesquisa de Aguiar (2012) demonstrou que a adoção somente do critério escola pública não foi suficiente para reduzir as desigualdades raciais persistentes em curso de alta procura nos processos seletivos.

As produções que irão discutir como efetuar acompanhamento da política e assim constatar a necessidade de adotar as comissões de heteroidentificação se tornam mais presentes a partir de 2017 com a recomendação do STF para que se adotassem procedimentos de heteroidentificação. Observa-se a ampliação do registro de produções que irão discutir o uso indevido nas autodeclarações. Estas se propõem a analisar experiências e até formular modelos.

A breve revisão bibliográfica apresentada revela a existência de uma crescente preocupação com a identificação do fenômeno das “fraudes” e a busca pela definição do público-alvo da política, bem como o estabelecimento da discussão sobre as categorias sociais, como a raça, como definidora de critérios de políticas públicas. Observa-se também que a atuação do MN por meio de pesquisadores negros e não negros apontam a potencialidade das PAAs com recorte racial como porta de entrada para a discussão sobre a educação das relações étnico-raciais no campo de pesquisa das Ciências Sociais, Humanas, Jurídica e da Educação.

Por meio da revisão bibliográfica também foi constatado que a existência da comissão de heteroidentificação é um fenômeno social particularmente brasileiro. Ainda não foi registrado na bibliografia consultada até o momento nenhum país (Estados Unidos, Índia, e África do Sul) que adotasse ação afirmativa no campo da educação e do trabalho que verificasse identificação racial por meio de critérios fenotípicos.

1.4 Metodologia: estudo de caso

O recorte temporal da presente pesquisa compreenderá o período de 2013 a 2020. A Lei nº 12.711/2012 foi promulgada no dia 26 de agosto de 2012 e entrou em vigor na data de sua publicação. Como o processo seletivo para ingresso no ano de 2012 já estava concluído na maioria das universidades, a implantação da lei ocorreu no ano de 2013, pois a maioria dos editais de seleção para ingresso na graduação nas universidades federais são lançados no segundo semestre de um ano para ingresso no ano seguinte, tal como o Sisu. A UFGD, nessa

época, já havia publicado seu Edital de Abertura para o Processo Seletivo Vestibular (PSV) 2013 e realizou uma retificação para atender a nova lei (ROSA, 2016). O ano de 2020 é considerado o limite da pesquisa, pois os ingressantes no curso de Medicina no ano de 2021 ainda não efetivaram suas matrículas, não existindo dados sobre esses ingressantes¹¹.

Este trabalho se aproxima da concepção de uma avaliação formativa ou de processo. Esse tipo de análise foca no processo e nas estratégias utilizadas para o alcance dos resultados e apontar possíveis falhas e distorções ao longo da execução da política (CAVALCANTI, 2008). Entre as indagações que podem ser formuladas está, por exemplo, se a população-alvo está sendo atendida (CAVALCANTI, 2008). O objetivo aqui é a análise da política em andamento com enfoque institucional. Como defendem Senkevics e Mello (2019): “[...] uma análise institucional é essencial para compor um retrato do perfil discente antes e depois da política de reserva de vagas” (p. 7-8).

Entre as medidas criadas para analisar o alcance dos resultados das PAAs com recorte racial no curso de Medicina na UFGD apontamos:

- a) nº de vagas ofertadas;
- b) como as vagas foram ofertadas;
- c) ocupação das vagas;
- d) perfil das vagas ocupadas;
- e) impacto do uso indevido de autodeclaração em termos percentuais.

A presente pesquisa é de abordagem qualitativa e quantitativa do tipo descritiva e exploratória. O uso articulado de técnicas quantitativas e/ou qualitativas é reivindicado como possível, sem que uma anule a outra, uma vez que o que dará o tom da sua pesquisa é o enfoque epistemológico (SANTOS; GAMBOA, 2013).

A escolha de uma técnica de coleta, registro e tratamento de dados ou dos procedimentos de recuperação de informações sobre um determinado fenômeno implica não somente pressuposto com relação as concepções de método e de ciência, mas também a explicação das concepções de sujeito e de objeto [...] visão de mundo, implícitas em todo o processo cognitivo (SANTOS; GAMBOA, 2013, p. 85).

¹¹ Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/PROCESSO-SELETIVO-VESTIBULAR-PSV/PSV%20-%202021/Nota%20de%20Esclarecimento.pdf> Acesso em: 21 dez. 2021.

Elege-se como metodologia de pesquisa o estudo de caso como o mais apropriado. As referências teóricas sobre estudo de caso serão: Chizzotti (2010); Yin (2001); Martins (2008). O estudo de caso trata-se de uma estratégia de investigação qualitativa usada para analisar unidades únicas ou múltiplas como programas, políticas ou processos de implementação de mudanças organizacionais ou institucionais que admite uma variedade de fontes de informação. O estudo de caso permite aos pesquisadores um olhar crítico sobre os problemas atuais da sociedade remetendo para uma análise criteriosa das evidências (MELO JUNIOR; MORAIS, 2018). Possibilita reunir informações sobre um determinado evento, fato ou fenômeno social contemporâneo situado em um contexto específico, bem como visa agrupar dados relevantes sobre o objeto de estudo e analisar o contexto em que opera (CHIZZOTTI, 2010).

Nesta metodologia é necessário que se defina uma unidade de análise: o “caso”. As PAAs com recorte racial aplicadas no curso de Medicina na UFGD foram escolhidas como unidade de análise por ser esse o curso com mais registro de denúncias de uso indevido de autodeclaração e ser considerado de alto prestígio social, concorrido e historicamente ocupado pelas elites. As vagas desses cursos são ocupadas por estratos sociais economicamente privilegiados no contexto brasileiro, e na UFGD, não é diferente. O curso de Medicina da UFGD é o mais concorrido no PSV e Sisu e sofreu impacto no perfil social e racial positivo depois do advento da implementação da Lei nº 12.711/2012.

De acordo com Martins (2008), o estudo de caso, além de levantar um problema e dar conhecimento de uma determinada situação, deve ser original e revelador de uma situação que chama atenção pelo ineditismo. Como será registrado ao longo desta tese, o caso do uso indevido das autodeclarações no curso de Medicina da UFGD foi *sui generis*. No ano de 2018 e 2019 foram protocoladas na Ouvidoria da universidade denúncias de que havia estudantes no curso de Medicina que estavam ocupando as vagas de cotistas destinadas a pessoas negras, entretanto, não apresentavam fenótipo de pessoa negra (SANTOS, 2021). Mais de 30 denúncias foram averiguadas pela comissão designada pela Reitoria e foi constatado que havia falhas e distorções na aplicação da política. Após a observância do contraditório e da ampla defesa dos denunciados, seis estudantes foram desligados da instituição no primeiro trimestre de 2019. Entretanto, em agosto de 2019, após a designação de uma reitora pró-

tempore que não constava na lista tríplice para a escolha do reitorado da UFGD, a mesma reintegrou unilateralmente os estudantes com apoio de um procurador. Não se tem registro de reintegração de estudantes que após apuração do uso indevido da autodeclaração foram rematriculados na universidade sem uma decisão judicial ou que o acordo fosse homologado por um/a juiz/a. A peculiaridade do que ocorreu na UFGD não tem semelhança com outro caso de outra universidade do país. Há uma série de contradições e inconsistências nesse processo de reintegração da UFGD. Esse relato será realizado com base na documentação levantada na pesquisa documental que serão apresentados no Capítulo 6.

Yin (2001) aponta os seguintes procedimentos para a realização do estudo de caso:

Quadro 4: Procedimentos de pesquisa do estudo de caso

| | Procedimentos |
|----|--|
| 1° | Problematização |
| 2° | Seleção dos objetivos |
| 3° | Coleta de dados ou evidências |
| 4° | Análise de evidências |
| 5° | Relatório de apresentação dos resultados da pesquisa |

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base em Yin, 2001.

O primeiro procedimento refere-se à problematização das PAAs, o campo de disputa e a identificação dos beneficiários no cenário brasileiro. O segundo procedimento trata-se da seleção de objetivos. Ao longo das leituras realizadas e a documentação localizada junto à UFGD, formulamos as seguintes questões:

As PAAs com recorte racial propiciaram o ingresso de mais negros/as no curso de Medicina?

A ausência de controle sobre o preenchimento da autodeclaração para as vagas reservadas para autodeclarados negros/as gerou brechas para abusos e desvio de finalidade da política?

A adoção da comissão de heteroidentificação contribui para garantir o acesso do público beneficiário pelas políticas de ações afirmativas no curso de Medicina da UFGD?

A partir destas questões, foram definidos o objetivo geral e os objetivos específicos.

Objetivo Geral:

Analisar a política de ações afirmativas para o acesso de negros/negras no curso de Medicina na UFGD no período de 2013-2020.

Objetivos específicos:

- Contextualizar o processo de formulação das políticas de ações afirmativas com recorte racial na educação superior brasileira;
- Identificar as ações, as estratégias e os critérios traçados pela UFGD no processo de implementação da política de ação afirmativa;
- Levantar o número de vagas ofertadas por modalidade e subcota com relação à concorrência; à ocupação; à composição raça/cor no período de 2013 a 2020 no curso de Medicina da UFGD;
- Mostrar o impacto do uso indevido das autodeclarações no período de 2013-2018 para a redução da efetividade da PAA com recorte racial;
- Demonstrar o duplo papel da comissão de heteroidentificação como mecanismo de aperfeiçoamento da política para coibir o uso indevido das autodeclarações e garantir o acesso de negros/as as vagas reservadas por meio da Lei nº 12.711/2012.

A presente investigação tem como tese: a previsão de um procedimento complementar à autodeclaração denominado de heteroidentificação para as vagas reservadas a negros/as é um instrumento para garantir o acesso do público-alvo previsto na Lei nº 12.711/2012.

O terceiro procedimento apontado por Yin (2001) trata das coletas de dados ou evidências também denominadas de técnicas de levantamentos de dados, que podem ser em documentos, registros em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante, artefatos físicos. Os instrumentos de pesquisa escolhidos foram: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, análise exploratória quantitativa, entrevista e análise de conteúdo.

1.4.1 A coleta de dados e evidências: Pesquisa documental

A pesquisa documental busca por informações para a elucidação do fenômeno ou fato que o/a pesquisador/a quer desvendar. Esse instrumento pode ajudar no “[...] entendimento do caso e também para corroborar evidências coletadas por outros instrumentos e outras fontes, possibilitando a confiabilidade de achados através de triangulações de dados e de resultados” (MARTINS, 2008, p. 46). Há uma variedade de documentos que podem ser explorados como fonte que servem para proporcionar detalhes específicos. Também é possível realizar inferências a partir desses documentos (YIN, 2001). Nesse sentido, apresenta-se o rol de documentos levantados na pesquisa documental:

Quadro 5: Levantamento da Pesquisa Documental

| Origem | Documentos |
|---|--|
| Documentos disponibilizados na página do MEC | A legislação nacional em vigor no ensino superior acerca das políticas afirmativas na graduação: Lei nº 12.711/2012 alterada em 2016; Decreto MEC nº 7.824/2012 (alterado pelo Decreto nº 9.034/2017); Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012 (alterada pela Portaria Normativa MEC nº 9, de 05/05/2017). |
| Documentos acessados no Boletim Oficial de Atos Administrativos UFGD | Portarias com designação de membros: Portaria da Reitoria (RTR) nº 600/2016, 807/2016; 1012/2016 – Designa a Comissão Permanente de Validação de Autodeclaração Étnico-racial para atuar na aferição da veracidade das autodeclarações prestadas por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014; Portaria RTR nº 185/2018; 344/2018; 809/2018, 642/2018, 1093/2018, 315/2019; que compõe a comissão para atuar na aferição da veracidade das autodeclarações prestadas por candidatos denunciados matriculados na reserva de vagas para pretos e pardos no Sisu e PSV; Portarias com decisões do Conselho Universitário; Despachos com decisões da Reitoria: nº 57 de 27/04/2018 BS nº 3034; nº 145 de 01/10/2018 BS nº 3550; nº 100 de 31/07/2018 BS nº 3163; nº 39 de 25/03/2019 BS nº 3498; Resoluções do COUNI emitidas em 2018 e 2019 negando o provimento de recurso dos denunciados e mantendo a decisão da Reitoria sobre o desligamento dos estudantes; |
| Documentos disponibilizados no Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e | Processo nº 23005.001745/2015-36, instaurado para averiguar a veracidade de autodeclarações de cor de concurso público; |

| | |
|--|--|
| Contratos (SIPAC) da UFGD | Processo Administrativo 23005.002540/2018-11 instaurado para averiguar a veracidade de autodeclarações de cor para os fins de ingresso em curso de graduação por meio da reserva de vagas para pretos e pardos; |
| Documentos disponibilizados na página da Coordenadoria de Graduação (COGRAD) | Projeto Pedagógico do curso de Medicina; Legislação institucional: Resolução COUNI/UFGD nº 54/2013; Resolução COUNI/UFGD nº 171 de 03/09/2018; Resolução COUNI/UFGD nº 54/2019, que estabelece procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (pretos e pardos) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação da UFGD; Resolução <i>Ad Referendum</i> COUNI/UFGD nº 22/2021; |
| Documentos disponibilizados na página do CS | Editais de abertura processo seletivo vestibular de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020; Termo de adesão ao Sisu da UFGD 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020; |

| | |
|---|---|
| <p>Documentos fornecidos pela Comissão Geral de Heteroidentificação</p> | <p>Parecer do procurador GAB/PFUFGD/PGF/AGU nº 00081/2017 - Referente à análise de viabilidade jurídica de atuação da Comissão Permanente de Validação de Autodeclaração Étnico-racial no PSV-UFGD 2018. PARECER nº 00093/2018/GAB/PFUFGD/PGF/AGU PARECER nº 00019/2019/GAB/PFUFGD/PGF/AGU Mandado de Segurança nº : 5000417-15.2019.4.03.6002</p> <p>Recomendação 04/2018 – emitido pela Procuradoria da República do Município de Dourados – Procedimento preparatório n 1.21.001.000002/2018-41 que recomenda a realização do procedimento de heteroidentificação 2019; Recomendação 18/2019 – emitido pela Procuradoria da República do Município de Dourados – Procedimento preparatório n 1.21.001.00356/2019-76 que recomenda a suspensão de todos os processos de apuração de fraudes nas autodeclarações dos cotistas que ingressaram antes de 2019; Levantamento das denúncias de uso indevido nas autodeclarações no curso de Medicina e os seus desdobramentos; Judicializações interpostas contra a decisão da comissão no período de 2019 e 2020 do curso de Medicina; Ofício Reitoria nº 65/2018 – Acata recomendação do MPF;</p> |
| <p>Documentos fornecidos pelo NEAB</p> | <p>Memorando NEAB nº 35/2017 Memorando NEAB nº 97/2017</p> |
| <p>Outras legislações</p> | <p>Portaria Normativa SEGRT/MP Nº 4/2018 (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 nº12.990, de 9 de junho de 2014);</p> |
| <p>Outras fontes</p> | <p>Notícias publicadas no portal da UFGD; e-MEC – levantamentos das informações do curso de Medicina da UFGD e dos cursos de Medicina ofertados no MS). Ação Declaratória de Constitucionalidade STF nº 41/2017 Recomendação do CNMP nº 41/2016 que define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da</p> |

| | |
|--|--|
| | política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. |
|--|--|

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

1.4.2 A coleta de dados e evidências: levantamento dos dados quantitativos

Na abordagem quantitativa os dados envolvem a análise estatística, descrição de tendências, comparação de grupos, relação entre variáveis, comparação de resultados com estudos anteriores etc. (LAKATOS; ANDRADE; MARCONI, 2017). Em estudos descritivos, o emprego de quantificação, tanto na coleta de dados quanto no tratamento, pode ocorrer por meio de técnicas estatísticas. O uso de dados quantitativos representa a intenção de garantir precisão dos resultados e evitar distorções de análise de interpretação.

O primeiro passo de uma pesquisa quantitativa é identificar as variáveis específicas que pareçam importantes para explicar um problema (RICHARDSON *et al.*, 2012). Nesse sentido, busca-se com a coleta de dados quantitativos apresentar o número de vagas ofertadas por subcota, concorrência por subcota, a ocupação por subcota, perfil de raça/cor, origem escolar, faixa etária e dados sobre a atuação da comissão. Os dados quantitativos da UFGD foram fornecidos pela Coordenadoria de Assuntos Acadêmicos (CAAC) da UFGD, órgão responsável pelo registro acadêmico e realização de matrículas e a Comissão de Heteroidentificação da UFGD. A UFGD ainda não dispõe de nenhum documento oficial publicizando os dados referentes ao acesso por meio da Lei nº 12.711/2012. Assim, esses dados foram solicitados à PROGRAD. O tipo de análise dos dados coletados na UFGD foi a “análise descritiva exploratória” e foi usado software estatístico o Stata (Stata Software).

Também foram consultados os dados do CES no qual são criadas as Sinopses Estatísticas coletados nos sites de estatísticas oficiais, com ênfase para o período que compreende os anos de 2013 a 2020. Os dados foram organizados em quadros, tabelas e gráficos e serão apresentados ao longo da tese.

Quadro 6: Levantamento dos dados quantitativos

| Origem | Documentos |
|--------|------------|
|--------|------------|

| | |
|--|--|
| PROGRAD/ CAAC | Número de ingressantes por ano, modalidade de cota inscrita e ocupada, cor/raça declarada, forma de ingresso (Sisu ou PSV), idade, categoria administrativa onde cursou o ensino médio; sexo, ocorrência em 2020 (matriculado, afastado etc.); Relatório do SIGECAD - Perfil socioeconômico do curso de Medicina 2020/1; |
| Documentos disponibilizados na página do Centro de Seleção (CS) da UFGD | Número de vagas ofertadas no curso de Medicina extraído dos Editais de abertura processo seletivo vestibular de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020; Número de vagas ofertadas no curso de Medicina extraído dos Termos de Adesão ao Sisu da UFGD 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020; Edital de divulgação do CS de pontuação mínima para correção da redação 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020. Concorrência refinada do Processo Seletivo 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020. |
| Documentos fornecidos pela Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD | Levantamento das denúncias de uso indevido nas autodeclarações no curso de Medicina e os seus desdobramentos; Registros do número de denúncias apuradas no curso de Medicina (ano de ingresso, ano de apuração, decisão etc.). Número de procedimentos de heteroidentificação (confirmados e não confirmados, número de recursos) no ano de 2019 e 2020; Número de judicializações questionando a decisão da comissão no ano de 2019 e 2020; |
| Outras fontes | Sinopse do Censo da Educação Superior de 2019; Microdados do Censo da Educação Superior para extrair dados sobre o curso de Medicina 2020; Relatório da edição Sisu 2019/1, 2019/2, 2020/1, 2020/2 com informações do resultado da Chamada Regular: quantidade de inscrições e notas de corte do curso de Medicina. |

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A coleta de informações sobre as denúncias, além de ilustrar como opera o racismo institucional, também mostra o impacto do uso indevido das autodeclarações na composição racial do curso e quanto a “política perdeu” ou deixou de incluir com a existência desta prática.

Para complementar a pesquisa, foram realizadas duas entrevistas com gestores que acompanharam os processos de denúncias na UFGD. As entrevistas ocorreram após a

pesquisa documental para complementação de algumas informações e tratou sobre especificamente as denúncias no curso de Medicina nos anos de 2018 e 2019. As duas entrevistas foram realizadas via Google Meet, gravadas e transcritas.

Quadro 7: Referência aos/às entrevistados/as

| Entrevistado | Motivação |
|----------------|---|
| Entrevistado 1 | Acompanhou os processos administrativos com relação às denúncias no curso de Medicina |
| Entrevistada 2 | Presidiu a comissão que apurou as denúncias e chefiou o NEAB |

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A partir do levantamento documental identificaram-se documentos que apresentaram potencial para serem explorados. Esses documentos serão tratados pelo instrumento de pesquisa denominado de Análise do Conteúdo pela perspectiva de Bardin (2016). Essa técnica se utiliza de codificação de unidades de texto que se repetem ou não na amostra eleita (BARDIN, 2009). A análise de conteúdo é definida como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2009, p. 47).

Foram realizadas as etapas de pré-análise e definidas categorias com base no aporte teórico mobilizado, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação (BARDIN, 2016). Com base na pré-análise, os seguintes documentos foram escolhidos:

Quadro 8: Documentos escolhidos para análise de conteúdo

| Localização | Documento |
|---|--|
| Documento produzido pela UFGD | Parecer do procurador da Universidade emitido em 2017 |
| Documento produzido pelos demandantes da reserva de vagas | Mandados de segurança impetrados contra a decisão da UFGD no ano de 2019 e 2020. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Documento disponibilizado pela CGH | Procedimento Preparatório nº 1.21.001.000356/2019-76 de 2019 |
|------------------------------------|--|

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A escolha dos documentos elencados no quadro 8 mostra como agentes do Judiciário, por exemplo, julgaram a atuação da UFGD. Por meio de expressões localizadas nas recomendações e pareceres dos procuradores buscaremos mostrar como opera o racismo institucional (Conceito abordado no Capítulo 2) por meio dessas decisões. Exploraremos quais os significados possíveis que estão por trás, por exemplo, da fundamentação emitida pelo procurador para justificar a restauração de vínculo de estudantes que fizeram uso indevido da autodeclaração, sem mencionar, em nenhum momento, que esses estudantes estavam desviando a finalidade das PAAs com recorte racial e impossibilitando que estudantes negros/as, foco da política, ingressassem no curso. O quarto procedimento de pesquisa do estudo de caso denominado de “análise de evidências” (YIN, 2015) será explorado ao longo dos capítulos 5 e 6.

A presente tese está organizada em 6 capítulos, além desta introdução e das considerações finais.

Capítulo 1

Educação Superior, Movimento Negro e a Política de Ações Afirmativas no Brasil

Contextualizar significa reunir uma série de fatos para tentar explicar um dado fenômeno. Esse será o objetivo deste capítulo. Para compreender como chegamos até o momento presente, com a ausência de políticas públicas efetivas para a população negra no campo da educação, cuja lenta mudança só ocorreu em 2003, com a alteração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) por meio da Lei nº 10.639/2003. Não há uma única possibilidade e caminho para resgatar essa história. Aqui optamos por evidenciar, por meio da pesquisa bibliográfica e documental, como se constitui o ensino superior no Brasil e como a população negra foi destituída de acesso a esse nível de ensino. Focalizamos o papel desempenhado pelo MN enquanto ator destacado da luta política pelo reconhecimento da agenda educacional para emancipação da população negra. Por fim, apresentamos a reivindicação materializada dessa luta por meio da ação afirmativa que ganhou outras denominações no mundo e hoje é uma das políticas responsáveis por diversificar social e racialmente cursos historicamente elitistas no Brasil.

1. Breve histórico do acesso à Educação Superior no Brasil

Historicamente no Brasil o acesso à educação superior é marcado pelo elitismo (RISTOFF, 2016). Durante o período Colonial a elite brasileira era educada na Europa, já que era proibida a existência de instituições de ensino superior na Colônia. Com a chegada da Corte Portuguesa em 1808 foi autorizada a criação de faculdades. Foram fundados os cursos de Direito, Medicina, Engenharia e Mineralogia, dando o pontapé inicial da história da educação superior no Brasil (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2017).

Durante o Período Colonial e Imperial não foram criadas universidades no Brasil. O que caracterizou esse período foi a dispersão com a criação de faculdades, institutos e escolas isoladas particulares. A primeira universidade criada no Brasil foi a Universidade do Rio de Janeiro, hoje denominada de Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), em 1920, após a publicação de um decreto federal (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2017). Somente após os anos de 1930 que foram criadas a Universidade de São Paulo (USP), em 1934, a Universidade do Distrito Federal (UDF), em 1935, que tinham o estatuto de universidade tal como

concebemos hoje. Como frisa Carvalho (2005) as instituições de ensino superior foram criadas e consolidadas pela e para a população branca.

Durante o Regime Civil Militar no Brasil houve a paradoxal Reforma Universitária de 1968 que criou e modernizou as instituições federais com novas estruturas acadêmicas e paralelamente incentivou a criação de empresas educacionais voltadas para a obtenção de lucro econômico ocorrendo uma expansão do sistema (MARTINS, 2009). As universidades passam a ser concebidas como promotoras do desenvolvimento pela perspectiva “modernização conservadora”. As LDBs de 1961 e 1971 contribuíram para a normatização do ensino superior, ao definir um currículo, os conteúdos que deveriam ou não ser ensinados e o perfil de profissional desejado (BENFICA, 2016).

Especialmente a partir de 1995, o ensino superior no Brasil passa por uma expansão do sistema, quando se inicia um quadro de reformas inseridas no seguinte contexto: ampliação do acesso ao ensino superior por meio do aumento exponencial das instituições privadas para atendimento das demandas mercadológicas e o registro de um crescimento das vagas nas instituições públicas (MANCIBO; VALE; MARTINS, 2015). No período de 1995 a 2002, o ensino superior público sofreu com a restrição de verbas públicas no contexto da reforma do estado brasileiro implantada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2017).

De acordo com a LDB homologada em 1996, a educação formal no Brasil divide-se em dois níveis: a educação básica (educação infantil, ensino fundamental e o ensino médio) e a educação superior (BRASIL, 1996). O título III da LDB denominado “Do Direito à Educação e do Dever de Educar” declara que o “[...] acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, ocorrerá segundo a capacidade de cada um” (BRASIL, 1996). Entende-se, assim, que acessar os níveis mais elevados de ensino, no caso, a educação superior, ocorrerá de acordo com o mérito de cada um. Assim a educação superior não pode ser considerada uma política universalista. Entretanto, em um país com desigualdades estruturais que tem como espinha dorsal as desigualdades raciais, as condições para reprodução da vida não são distribuídas igualmente entre brancos, negros e indígenas.

A trajetória da educação superior brasileira é marcada pela atuação de dois atores: a educação superior entendida como um bem público, defendida pela existência de instituições públicas que ofertam um ensino público, gratuito, e pela iniciativa privada, que na última

década cresceu exponencialmente e recebeu incentivos fiscais (BIANCHETTI; SGUISSARDI, 2017). Entretanto, há forte desequilíbrio entre o setor público e o privado no tocante ao número de matrículas (RISTOFF, 2014).

De acordo com o Censo da Educação Superior de 2019, há 2.608 instituições de ensino superior, sendo 2.206 instituições privadas e 302 instituições públicas. Há 8.603.824 matrículas, sendo 2.080.146 no ensino público e 6.523.678 no ensino privado, o que revela que as instituições privadas dominam 75,82% da educação do ensino superior (INEP, 2019). O que é identificado no Brasil é o fenômeno do crescimento do ensino superior, marcado pela grande oferta de vagas pelas instituições privadas, enquanto o ensino público permanece altamente seletivo e direcionado para carreiras tradicionais e valorizadas socialmente (SOTERO, 2013), o que gera uma diferenciação entre cursos e, principalmente, entre instituições de ensino superior no Brasil. Sotero (2013) aponta que, com base nos dados coletados pelo INEP, observa-se que a população negra ingressa em cursos menos valorizados socialmente e em instituições privadas. A opção pelo ensino privado ocorre num contexto para um ingresso mais rápido no ensino de nível superior, já que ingressar no ensino superior público requer tempo para ser aprovado no processo seletivo e condições socioeconômicas para se manter no curso. Estudos sobre estratificação horizontal da educação superior no Brasil como os realizados por Ribeiro (2011); Carvalhes e Ribeiro (2019) revelam que há um fenômeno de desigualdade educacional com relação às áreas de especialização (cursos) e o tipo de instituição (elite *versus* não-elite, pública *versus* privada etc.) que reflete na “[...] variação salarial entre os formandos bem como desproporções significativas entre as distribuições de concluintes dos diferentes cursos em termos de raça, gênero e classe de origem” (CARVALHES; RIBEIRO, 2019, p. 196).

Os dados do último Censo 2018 do INEP revelaram que o que está acontecendo é a massificação mercantil (SGUISSARDI, 2015), uma vez que prevalece a concepção educação mercadoria e não o entendimento da educação enquanto bem público visando à emancipação social (DIAS SOBRINHO, 2010). A cor/raça dessa massificação é negra e pobre (SOTERO, 2013). Os cursos ofertados de forma massificada por empresas que operam com fundo de investimentos transnacionais transforma o direito à educação em uma mercadoria por meio da apropriação do fundo público através do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (Fies) e o Programa Universidade para Todos (Prouni) (SGUISSARDI, 2015). Esse

novo fenômeno coloca em risco a qualidade do ensino que essa população acessa e por isso é necessário que as PAAs se fortaleçam nas universidades públicas.

Durante o Governo Luís Inácio Lula da Silva, a política educacional do ensino superior foi direcionada para a expansão do sistema federal de ensino em paralelo a incentivos fiscais para a iniciativa privada. Entre as medidas tomadas, houve a criação do Prouni em 2004 pelo governo federal e institucionalizado pela Lei nº 11.096/2005, que efetua renúncia fiscal de tributos, e, em contrapartida, as instituições privadas ofertam vagas. O Prouni visa a ampliação do acesso ao ensino superior por meio de bolsas de estudo integrais (para estudantes com renda familiar *per capita* de até um salário mínimo e meio) ou parciais (até três salários mínimos) para estudantes nas IES privadas. A lei estabelece a existência de reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas nas IES privadas que aderirem ao programa. O percentual de bolsas reservadas deve ser proporcional ao percentual populacional desses grupos étnico-raciais na unidade da federação (UF) da IES ofertante (BRASIL, 2005a). Marques (2010) aponta que o Prouni, por um lado, possibilitou o acesso ao ensino superior de jovens negros, e, por outro, fortaleceu a educação privada. Em 2014, os autodeclarados pretos e pardos correspondiam a 52,1% dos contratos do Prouni.

Outro programa que impulsionou a oferta de vagas no ensino superior na esfera privada é o Fies, criado em 1999, e é atualmente o maior programa de crédito educativo do país. De acordo com Ristoff (2016), por meio do Fies, o “[...] O Brasil optou por financiar grande número de vagas da educação superior em IES privadas, numa parceria público-privada sem precedentes” (p. 25). Em 2014, a população negra correspondia a 50,1% dos contratos do Fies. Tanto o Prouni quanto o Fies possuem contratos cuja maioria da população é negra, mostrando o quanto o sistema educacional brasileiro é perverso, já que essa população se encontra nas classes sociais menos remuneradas e tem que financiar sua própria educação e acessar uma educação de baixa qualidade.

A partir de 2007, o crescimento do setor público foi induzido por meio da criação de novas universidades federais e implantação de novos *campi*, bem como a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que marcou a ampliação, interiorização e diversificação da educação profissional e tecnológica no país. O principal objetivo dessa política pública foi reduzir “[...] distâncias geográficas e as desigualdades regionais na educação superior” (CARVALHO, 2015, p. 86). Essas medidas estavam

alinhadas à Conferência Mundial sobre Ensino Superior (CMES) da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) realizada em 2009, a qual aprovou a diretriz de garantir “a igualdade de acesso aos grupos insuficientemente representados nesse nível de ensino” (RISTOFF, 2016).

Apontamos aqui uma série de programas e leis que ampliaram o acesso e a permanência no ensino superior nos últimos anos. O Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), institucionalizado pelo Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, também é considerado um programa que contribui para a democratização do ensino superior, já que seu foco é a permanência dos estudantes na universidade. O programa traçou como objetivos: democratizar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal; minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior; reduzir as taxas de retenção e evasão; e contribuir para a promoção da inclusão social pela educação (BRASIL, 2010).

Entre as apostas para fortalecer o ensino público e ampliar as oportunidades de ingresso no ensino superior foi previsto entre as estratégias da Meta 12 do Plano Nacional de Educação (PNE), decênio (2014-2024):

[...] ampliar as políticas de inclusão e de assistência estudantil dirigidas aos (às) estudantes de instituições públicas, bolsistas de instituições privadas de educação superior e beneficiários do Fundo de Financiamento Estudantil - FIES, de que trata a Lei nº 10.260, de 12 de julho de 2001, na educação superior, de modo a reduzir as desigualdades étnico-raciais e ampliar as taxas de acesso e permanência na educação superior de estudantes egressos da escola pública, afrodescendentes e indígenas e de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, de forma a apoiar seu sucesso acadêmico (BRASIL, 2014c).

Se por um lado é relevante que o PNE mencione a previsão de implementação de políticas de acesso e permanência na educação superior, registra-se a menção apenas de dois programas que beneficiam a iniciativa privada: o Fies e o Prouni. A estratégia da meta não menciona textualmente as PAAs, nem mesmo a Lei nº 12.711/2012.

Em 2016, houve a destituição da Presidenta Dilma Rousseff (PT), eleita democraticamente em 2013 no Brasil, por meio do Impeachment. O processo sofrido pela ex-Presidenta Dilma Rousseff caracterizou-se como um golpe jurídico-midiático-parlamentar. A Presidência da República foi assumida por Michel Temer, à época vice-presidente, que deu andamento à aprovação no Congresso Nacional da Proposta de Emenda

à Constituição (PEC -95) que aprovou um Novo Regime Fiscal (NRF) no âmbito da União para os próximos 20 anos. A PEC-95 foi aprovada com a justificativa de equilibrar as contas públicas por meio de um rígido mecanismo de controle de gastos públicos limitado à variação da inflação. Esse novo regime fiscal trará impactos no financiamento da assistência social e da educação (IPEA, 2016). Diante da aprovação da PEC, o PNE (2014-2024) está comprometido, uma vez que, para se atingir as metas, são necessários recursos financeiros. As PAAs também correm riscos, pois é necessário financiamento para garantir a permanência dos estudantes por meio de programa de assistência estudantil, como o PNAES, por exemplo.

Com a vitória de Jair Messias Bolsonaro nas eleições presidenciais de 2018, esse cenário se aprofundou. No que se refere à educação superior, seus ministros da Educação promovem ataques às universidades públicas acusando-as de disseminadoras do “marxismo cultural”. Além disso, não efetua a nomeação dos reitores escolhidos pela consulta pública, promove restrições orçamentárias nas universidades, cortes de bolsas na pós-graduação e nas agências de fomento de pesquisa (HERINGER, 2021). Além disso, propôs alterar o financiamento do ensino superior público por meio do Programa Future-se (HERINGER, 2021). Nesse sentido, há um processo em curso que coloca em risco o processo democrático e as conquistas arduamente construídas pela sociedade brasileira.

Como exemplo para ilustrar tal situação, em 2019, foi protocolado o Projeto de Lei (PL) 1531/2019 de autoria da deputada Professora Dayane Pimentel, do Partido Social Liberal (PSL-BA), que altera a Lei nº 12.711/2012 para acabar com o critério racial de reserva de vagas em universidades e institutos federais de ensino. Permanceria somente a cota para PCD e de escola pública. O argumento mobilizado já é antigo. É mencionado que discriminações são vedadas pela Constituição Federal (CF) e não cabe a uma lei definir distinções raciais. Embora o PL já tenha sido arquivado, revela as tentativas de ameaça à política. Já o PL, protocolado pelo deputado federal Marcel Van Hattem, do Partido Novo (PN), propõe alterar a Lei nº 12.990/2014 e a Lei nº 12.711/2012, para vedar a realização de procedimentos de heteroidentificação.

Esses frequentes ataques às PAAs são respondidos pela atuação do MN e defensores dessa política, que se mobilizam para ampliar o prazo de revisão da Lei nº 12.711/2012, que estava para ser analisada em 2022. Em julho de 2021, foi publicada, na página da Câmara

dos Deputados, a notícia de que a Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Câmara aprovou proposta que transfere a avaliação da Lei nº 12.711/2012, de 2022 para 2032. A proposta segue em tramitação.

Em outubro de 2022 ocorreu a vitória de Luiz Inácio Lula da Silva nas eleições presidenciais, e projeta-se que as políticas afirmativas, especialmente a Lei 12.711/2012, seja prorrogada. Além disso, é necessário que as políticas afirmativas para a população negra ganhe mais espaço na agenda pública em todos os setores fomentado por meio de programas, projetos e leis.

2. A ausência de políticas educacionais voltadas para a população negra

Ao longo da história da educação brasileira não foram elaboradas políticas educacionais de reparação para a população negra. Quando se olha para a história da educação brasileira, detectam-se diversas medidas que foram tomadas para impedir a emancipação social. A escravidão vigente no Brasil por mais de três séculos colocou em situação de exclusão milhares de pessoas que não tiveram acesso à educação primária, quiçá à educação superior. Como exemplo, podemos citar o Decreto nº 1.331-A, de 17 de fevereiro de 1854, que trata do regulamento do ensino primário e secundário do município do Rio de Janeiro ao prever que não seriam admitidos à matrícula, nem poderiam frequentar as escolas: “os meninos que padecem de moléstias contagiosas; os que não tiverem sido vacinados e os escravos” (BRASIL, 1854). Localiza-se a adoção de políticas preferenciais e direcionadas à população branca, recebendo outras denominações. Citamos três que consideramos relevantes para compreender como ocorreu a distribuição racial desigual de bens sociais.

A Lei de Terras de 1850, que, entre as suas diretrizes, definiu a compra e venda de terras e a sua tributação no Brasil, que impediu a realização de uma distribuição justa da terra para as camadas mais pobres da população, entre as quais localiza a população negra. Outra medida localizada foi o Decreto nº 528, de 1890, que disciplinava que tipo de imigrante poderia ser trazido para o Brasil. O decreto tem como finalidade: “Regularisa o serviço da introdução e localização de immigrants na Republica dos Estados Unidos do Brazil” (BRASIL, 1890). Entre as orientações determinadas pelo decreto:

Art. 1º É inteiramente livre a entrada, nos portos da Republica, dos individuos válidos e aptos para o trabalho, que não se acharem sujeitos á acção criminal do seu paiz, exceptuados os indigenas da Asia, ou da Africa que sómente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admittidos de accordo com as condições que forem então estipuladas (BRASIL, 1890).

Nota-se que pessoas da Ásia e da África não poderiam entrar no país na condição de imigrante. Vemos evidente nesse trecho do decreto uma das faces do racismo científico e da política eugenista em vigor nessa época. Aos proprietários de terras e aos imigrantes europeus foi ofertada uma série de vantagens e compensações econômicas que foram transmitidas de geração para geração. Essas medidas são exemplos de uma segmentação racial da distribuição da riqueza por meio da distribuição da terra.

No campo da educação, em 1968, foi sancionada a Lei nº 5.465, conhecida como a Lei do Boi¹². A lei determinava que:

Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural (BRASIL, 1968).

Esses são alguns exemplos de políticas adotadas no Brasil que reservam bens sociais, como acesso à terra, condições de trabalho e à educação destinada para uma parcela específica da população: no caso, a população branca que recebeu e recebe como herança os privilégios da branquitude (BENTO, 2002). Como nos lembra Sueli Carneiro, a riqueza no Brasil sempre foi reservada para a população branca desde a Colônia, que, por não ser racializada negativamente, não percebe o privilégio da cor transmitida de geração em geração.

Olhando especificamente agora para o campo da educação, até a aprovação da Lei nº 10.639/2003, que alterou a LDB para incluir no currículo oficial da educação básica a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira, há raras iniciativas de políticas de Estado focalizadas para a população negra. Estudo realizado por Dias (2005), sobre as LDBs editadas no período de 1961 a 2003 no Brasil, revelou que a questão racial foi

¹² Lei nº 5.465/1968, que dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaoriginal-1-pl.html> Acesso em: 4 jul. 2022.

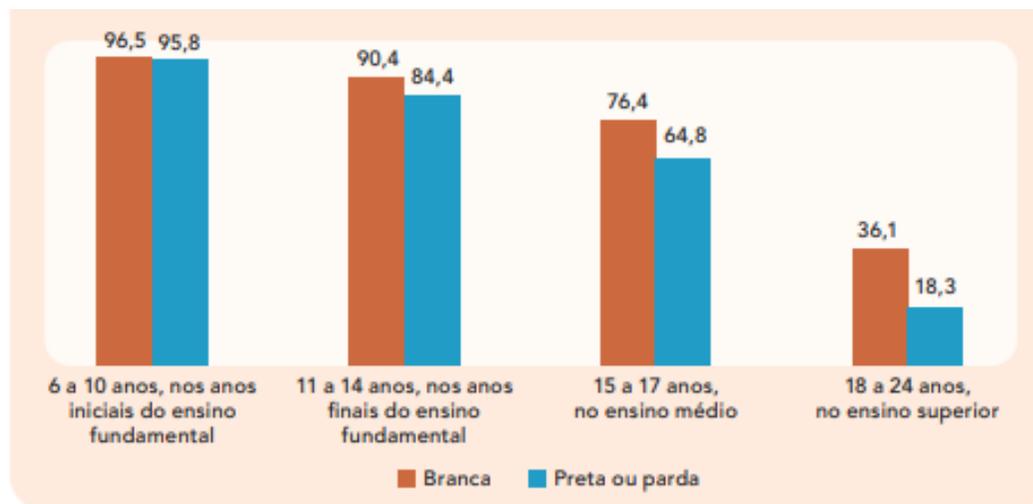
tratada de forma secundária nos projetos dos formuladores das normas educacionais. Observa que a categoria raça não era entendida como fator de diferenciação nos processos de escolarização. É mencionada somente a condenação do preconceito racial numa perspectiva de conciliação. Gomes (2019) também identifica, na legislação educacional tramitada, a mobilização de atores políticos para a reivindicação de uma educação universalista, que, por sua vez, atingiria a população negra. Entretanto, somente a adoção de políticas universalistas não dá conta do abismo da diferenciação de acesso à educação superior que levaria décadas para atingir uma equidade.

Uma publicação do IBGE, “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil”, que analisou dados coletados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua) de 2018, demonstra que, nos indicadores sociais, como mercado de trabalho, distribuição de rendimento, condições de moradia, violência, representação política e educação, ainda persistem desigualdades raciais. Na área da educação, houve avanços nas últimas décadas com o aumento da escolaridade acumulada ao longo das gerações, devido ao crescimento das políticas de correção de fluxo e de ações afirmativas; entretanto, ainda há desvantagens da população negra em relação à população branca. Enquanto a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade, entre a população branca em 2018, era de 3,9%, entre a população negra esse percentual era de 9,1%. Na zona rural, esse valor atinge 20,7% da população negra (IBGE, 2018).

Outro dado revelador é quando se olha para a taxa ajustada de frequência escolar líquida¹³, que vem melhorando ao longo dos anos; entretanto, à medida que se avança na escolarização, as disparidades entre brancos e negros se elevam, como demonstra a figura a seguir:

¹³ A taxa ajustada de frequência escolar líquida é o percentual de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado à sua faixa etária e daquelas que já concluíram pelo menos esse nível no total de pessoas da mesma faixa etária. A idade ideal para frequentar o ensino superior é de 18 a 24 anos. Fonte: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7141#notas-tabela> Acesso em: 24 fev. 2021.

Figura 2: Taxa ajustada de frequência escolar líquida da população residente de 6 a 24 anos de idade, segundo grupos de idade e nível de ensino (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

De acordo com a figura 2, no grupo de idade de 6 a 10 anos, que frequentam o Ensino Fundamental I, não há diferença entre brancos e negros, já que a escolarização nessa faixa etária está universalizada. À medida que se avança na escolarização, as disparidades começam a se acentuar. Entre o grupo de 15 a 17 anos, que frequentam o ensino médio, a diferença atinge 11,6%. Quando se olha para os dados do ensino superior, essa diferença é de 17,8%. Assim, há diferenças de acesso à educação e, à medida que se avança no nível de ensino, as disparidades entre brancos e negros se acentuam e impactam na mobilidade social. Ingressar no ensino superior no Brasil significa reprodução e deslocamento na pirâmide social. Como bem argumenta Gomes “[...] o campo educacional tem produzido e reproduzido no seu interior um quadro de desigualdades raciais” (2011, p. 112).

Pesquisas realizadas pelo IBGE por meio da publicação Síntese de Indicadores Sociais de 2018, o Brasil apresenta o maior retorno salarial para quem tem nível superior completo entre todos os 36 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Enquanto 72% dos estudantes de escolas privadas que cursaram o ensino médio acessam o ensino superior, apenas 36% dos estudantes que cursaram essa etapa da educação básica na escola pública acessam esse nível de ensino. Além dessa diferença, historicamente negros e indígenas foram excluídos do acesso à universidade, principalmente

a universidade pública, espaço de produção e reprodução de poder, que caracteriza o elitismo educacional nas carreiras mais concorridas no Brasil.

A educação aqui será compreendida pela perspectiva de Dias Sobrinho (2014) enquanto um bem público, direito social, dever do Estado e instrumento de inclusão. A efetiva democratização do acesso à educação superior só irá se concretizar quando se garantir a permanência dos estudantes em cursos superiores com qualidade científica e social (DIAS SOBRINHO, 2010, p. 1.225). Democratizar o ensino superior não se refere apenas em ampliar o número de vagas, mas garantir o acesso e a permanência das populações pobres, negras e negros, populações do campo, povos indígenas e quilombolas (RISTOFF, 2016). A expansão de vagas corresponde apenas a uma das dimensões de um processo de democratização (DIAS SOBRINHO, 2010).

Estudo realizado por Ristoff (2016) sobre o perfil do estudante de graduação, a partir dos questionários dos três ciclos do Enade no período de 2004 a 2012, ainda a cor/raça do estudante guarda forte correlação com os indicadores de renda e origem escolar. Embora mudanças significativas tenham ocorrido nos últimos anos, ainda o *campus* brasileiro não reflete a composição racial da sociedade brasileira. Paula (2017) argumenta que mesmo com o registro de criação de programas e aprovação de ações afirmativas, como a Lei nº 12.711/2012, ainda é visível na realidade brasileira o cenário de que “[...] a inclusão dos segmentos marginalizados socialmente ainda não se concretizou no Brasil, em especial nos cursos de alta demanda, que conferem maior possibilidade de mobilidade social” (p. 306).

De acordo com o levantamento de Ristoff (2016), 34% dos estudantes dos cursos de Medicina, Odontologia e Direito, que concluíram o 3º ciclo do Enade, têm renda superior a 10 salários mínimos, enquanto que em estudantes dos cursos de Pedagogia e História esse percentual não chega a nem 7%. Em 2006, 79,4% dos estudantes de Medicina eram brancos e em 2016 esse percentual foi de 60,3%. O curso de Medicina é o curso de graduação com menor percentual de estudantes pretos no 3ª ciclo – apenas 1,9%. Os pardos são 19%. O estudo revelou que os cursos com altos percentuais de pretos e pardos são cursos de licenciatura e de baixa demanda.

3. A atuação do Movimento Negro como protagonista das PAAs

As PAAs são fruto das intensas batalhas do MN que elegeu a educação como campo de intervenção para a emancipação social tornando o movimento o principal protagonista para que as ações afirmativas fossem adotadas como política pública. O MN vem educando e reeducando as relações sociais no Brasil sendo um ator político (GOMES, 2019).

No entendimento de Gomes (2019), o MN se expressa de diversas formas de organização, desde o combate ao regime da escravidão, imposta à população negra ao longo de mais de 300 anos, quanto às formas de atuação na atualidade, quando o MN reivindica espaços de emancipação da população negra e ressignificação da questão étnica racial na nossa história. Sua atuação discute questões fundamentais como racismo, discriminação e desigualdade racial, bem como batalha para desconstruir o mito da democracia racial, ainda arraigado na sociedade.

A trajetória do MN, investigada por pesquisadores como Domingues (2007), situa os movimentos de mobilização da população negra com a criação a partir de 1889 de grupos, clubes, associações e grêmios em diversos estados, bem como a fundação de uma imprensa negra como primeiras organizações mais consolidadas. A Frente Negra Brasileira (FNB), uma organização fundada em 1931, é considerada uma das organizações embrionárias, já que foi criada na forma de uma associação de caráter político, informativo, recreativo e beneficente com o fito de integrar a população negra (GOMES, 2019). Em 1936, a FNB transformou-se em um partido político; entretanto, foi extinto em 1937 com a instauração do Estado Novo que suprimiu todos os partidos políticos.

Outra relevante organização apontada por Domingues (2007) que buscava questionar a posição ocupada pela população negra na área da cultura, especialmente na dramaturgia, foi o Teatro Negro Brasileiro (TNB) (1944-1968). Essa entidade também reivindicava a importância da educação como caminho para emancipação.

Em dezembro de 1979 foi fundado o Movimento Negro Unificado (MNU) criado como uma organização oficial nacional que passa a reforçar a pauta da educação e do trabalho como duas bandeiras na luta para superação do racismo. Parte de seus membros era de ativistas que ingressaram na pós-graduação cujas investigações se pautavam em explorar as relações de educação/trabalho/racismo, convertendo suas trajetórias em acadêmica e política. O MNU passa então a focar não somente nas políticas educacionais de caráter universalista, mas na necessidade de adotar medidas mais concretas como as cotas (GOMES, 2019).

Em 1983 o deputado federal Abdias Nascimento protocolou O PL nº. 1.332, de 1983, no qual uma das ações era a reserva de 20% de vagas para mulheres negras e 20% para homens negros na seleção de candidatos ao serviço público; criação de bolsas de estudos como medidas compensatórias em razão da discriminação (MOEHLECKE, 2002). O projeto não foi aprovado, mas é considerado uma primeira semente para a luta que se travou nas décadas a seguir.

Durante e após a redemocratização no Brasil, os movimentos sociais se pautaram na reivindicação de um Estado democrático que garantisse direitos básicos. O MN conseguiu inserir a pauta racial na agenda pública, transformando posteriormente em políticas focalizadas.

A realização da Marcha Nacional Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida realizada em 1995 em Brasília em alusão aos 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares é reconhecida como um dos marcos da luta antirracista no Brasil. Durante a Marcha foi entregue ao presidente da República à época, Fernando Henrique Cardoso, o programa para superação do racismo e da desigualdade racial, que apresentava diversas propostas como a inclusão do quesito raça e cor em todo sistema de informação sobre a população; políticas reparatórias para a população negra no mercado de trabalho, educação, cultura, comunicação, saúde, violência, religião.

De acordo com Ratts (2011) na década de 1980 foram criados os primeiros Núcleos de Estudos Afrobrasileiros (NEABs) formados por quase sua totalidade de pesquisadores negros/as. Os primeiros Neabs criados foram na UFAL, UFMA e na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás). A partir do ano 2000 foram criados grupos de pesquisa sobre a temática étnico-racial e dentro da estrutura administrativa das universidades criaram os NEABs. Ratts (2011) considera os NEABs como territórios negros no espaço branco acadêmico, já que grande parte dos docentes nas universidades é branca. Esses pesquisadores dedicam-se a criar grupos de estudos e pesquisas, projetos de extensão e eventos. Articularam a formação de professores para implementação da Lei nº 10.639/2003, bem como elaboraram e defenderam propostas de ações afirmativas nas universidades para a população negra. De acordo com levantamento realizado por Marques e Silva (2016), havia 72 núcleos existentes no Brasil, vinculados às instituições de ensino denominados de Consórcio de Neabs

(CONNEABs) que objetiva o fortalecimento institucional e tem como uma das finalidades acompanhar e avaliar as PAAs.

Em 1996 foi criado Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) para desenvolver políticas de valorização e promoção da população negra (MOEHLECKE, 2002). Em 1996, foi realizado o Seminário Internacional na UnB promovido pela Secretaria dos Direitos da Cidadania do Ministério da Justiça, que discutiu a discriminação racial no Brasil, e comprometeu-se a implementar políticas de reparação das injustiças raciais (CARVALHO, 2005).

O MN participou em 2001 ativamente na preparação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em Durban, na África do Sul. O Brasil se tornou signatário dos planos traçados pela conferência e passou a “[...] reconhecer internacionalmente a existência do racismo institucional em nosso país e se comprometeu a adotar medidas para sua superação” (GOMES, 2019, s/p).

No ano de 2000 foi criada a ABPN, uma entidade civil, após a realização do I Congresso dos Pesquisadores Negros (COPENE). A fundação da ABPN parte da lógica da inserção de negros e negras como sujeitos que possuem e produzem conhecimentos nos espaços acadêmicos.

Em 2004 foi aprovada a Resolução nº 1, de 17 de junho de 2004, pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), com a alteração dos currículos dos cursos de graduação das universidades, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena, no qual induz as IES a incluir, nos conteúdos de disciplinas e atividades curriculares dos cursos que ministram, a Educação das Relações Étnico-Raciais (BRASIL, 2004).

O quadro 9 apresenta uma breve retrospectiva dos eventos, programas e das legislações criadas no período de 1930 a 2019 que contextualizam a formulação e construção da agenda política das PAAs com recorte racial. A partir da pesquisa bibliográfica, o quadro 9 é uma síntese da formação e implantação das políticas de promoção da igualdade racial no Brasil no campo da educação, saúde, trabalho, cultura e justiça. Nem todos serão citados ao longo desta tese, já que o foco aqui são as PAAs no campo da educação superior pública federal, mas consideramos importante registrar a amplitude e capilaridade dessas ações.

Quadro 9: Trajetória de construção da agenda política de ações afirmativas no Brasil

| Ano | Evento/ programa/Lei/decreto |
|------------------|--|
| 1931 | Criação da Frente Negra Brasileira (FNB). |
| 1944-1968 | Atuação do Teatro Negro Experimental (TNE). |
| 1945 | Realização da Convenção Nacional do Negro Brasileiro. |
| 1950 | Desenvolvimento do Projeto da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) que patrocinou um conjunto de pesquisas sobre as relações raciais no Brasil e evidenciou uma forte correlação entre cor ou raça e status socioeconômico. |
| 1950 | Realização do Congresso do Negro Brasileiro e do Conselho Nacional de Mulheres Negras. |
| 1951 | Aprovação da Lei Afonso Arinos de Melo Franco que proíbe a discriminação racial no Brasil. |
| 1969 | Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial da Assembleia Geral das Nações Unidas. O Brasil torna-se signatário. |
| 1978 | Criação do Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Étnico -racial (MUCDR). |
| 1979 | O MUCDR é rebatizado como Movimento Negro Unificado (MRU). |
| 1980 | Criação dos primeiros NEABs. |
| 1986 | Tombamento da Serra da Barriga no estado de Alagoas onde se localizava o Quilombo dos Palmares pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN). |
| 1988 | Criação da Fundação Cultural Palmares. |
| 1991 | Lançamento da Campanha Movimento Negro “ Não deixe sua cor passar em branco” para o Censo do IBGE 1991. |
| 1993 | Criação do cursinho Pré-vestibular para pessoas negras e carentes no Rio de Janeiro. |
| 1995 | Realização da Marcha Nacional Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida em alusão aos 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares. |
| 1996 | Criação do Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI). |
| 2000 | Criação da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/a (ABPN). |
| 2001 | Criação do Programa Internacional de Bolsas da Fundação Ford para negros na pós-graduação. |
| 2001 | Participação do Brasil na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata realizada na África do Sul. |
| 2001 | Implementação das cotas com recorte racial na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) por meio da Lei Estadual nº 3.708/2001. |

| | |
|-------------|--|
| 2002 | Criação do Programa Diversidade na Universidade (Lei nº 10.558/2002) com a finalidade de implementar e avaliar estratégias para a promoção do acesso ao ensino superior de pessoas pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos, especialmente dos afrodescendentes e dos indígenas brasileiros. |
| 2002 | Aprovação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola. |
| 2002 | Criação do Programa Nacional de Ações Afirmativas no âmbito da Administração Pública Federal. |
| 2002 | Aprovação de reserva de vagas de 40% para autodeclarados na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). |
| 2003 | Aprovação da Lei nº 10.639/2003, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena na educação brasileira”. |
| 2003 | Aprovação de cotas para negros e indígenas na UEMS para ingresso na graduação. |
| 2004 | Publicação da Resolução CNE nº 1/2004, que institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação (DCNs) das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana. |
| 2003 | Publicação do Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR). |
| 2003 | Aprovação do Plano de Metas de Integração Social, Étnica e Racial da UnB. |
| 2003 | Criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). |
| 2005 | Inserção na coleta do censo da Educação Básica e superior do dado cor/raça. |
| 2005 | Criação do PROUNI. |
| 2009 | Publicação da portaria do Ministério da Saúde que institui a Política Nacional de Saúde Integral da população negra. |
| 2010 | Aprovação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010). |
| 2012 | Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação por Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186-2, decidindo, por unanimidade, pela constitucionalidade do sistema de cotas raciais nas universidades brasileiras. |
| 2012 | Aprovação de sistema de reserva de vagas nas instituições públicas federais – Lei nº 12.711/2012. |
| 2013 | Aprovação do Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana. |
| 2014 | Aprovação da Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. |
| 2015 | Aprovação pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de previsão de reserva de vagas para negros de 20% nas vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário e para o ingresso na magistratura. |

| | |
|-------------|--|
| 2016 | Publicação da Orientação Normativa nº 3/2016 – Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. |
| 2016 | Publicação da Portaria Normativa MEC nº 13/2016, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-graduação para a inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência nos programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado). |
| 2017 | Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC/41) em 2017 pelo STF no qual considerou constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva vagas para autodeclarados negros em concursos públicos na esfera federal, bem como considerou legítimo o procedimento de heteroidentificação. |
| 2017 | Extinção da Comissão de Análise para a Compatibilidade das políticas de cotas raciais, proposto pelo vereador Fernando Holiday no município de São Paulo. |
| 2018 | Publicação do Decreto nº 9.427/2018, que passa a reservar aos negros 30% das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal. |
| 2019 | Justiça Eleitoral define que para as eleições 2020 a divisão de recursos financeiros destinados a financiar campanhas eleitorais igualmente entre brancos e negros. |
| 2019 | Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) aprova que 30% dos membros do conselho da ordem devem ser negros/as. |

Fonte: Elaborado pela autora (2021) com base na pesquisa bibliográfica.

A aprovação de regulamentação e normas induz o Estado a criar programas e leis para o combate do racismo. O MN é considerado o protagonista das PAAs pois batalha para que essa pauta ganhe espaço na agenda política, no campo acadêmico e nas discussões e decisões do Poder Judiciário. Foi com sua atuação que as PAAs com recorte racial saíssem do papel e fossem formuladas e concebidas como políticas de promoção da igualdade racial e de correção das desigualdades raciais, tornando-se uma realidade no Brasil. O MN por meio de pesquisadores negros e não negros apontam a potencialidade das PAAs como porta de entrada para a discussão da educação das relações étnico-raciais no campo de pesquisa das Ciências Sociais, Humanas, Jurídica e da Educação.

Há experiências de PAAs em outros países como na Índia, Estados Unidos e África do Sul já terem aplicado no campo da educação, trabalho etc. (CARVALHO, 2016). As ações afirmativas não são uma invenção brasileira. Há anos são desenvolvidas em diferentes contextos políticos (FERES JUNIOR *et al.*, 2018). Carvalho (2016) aponta que as ações afirmativas enquanto uma política de inclusão foi formulada primeiramente na Índia, na década de 1950, quando foi criado um sistema de reserva de vagas para os dalits, conhecido

como intocáveis. Carvalho (2016) considera que o sistema de políticas públicas formulado na Índia foi o mais avançado, pois criou reserva no sistema político, financiamento na agricultura, cotas no serviço público e no ensino superior.

Os Estados Unidos também adotaram na década de 1960 medidas de reparação histórica para grupos minoritários. Esse país passou a adotar ações afirmativas nas relações de emprego em 1960, após pressão do Movimento dos Direitos Civis. O Poder Executivo emitiu ordens e atos proibindo a prática da discriminação em serviços públicos (FERES JUNIOR *et al.*, 2018). Embora a política afirmativa não tenha nascido nos EUA, foi Lyndon B. Johnson em 1965 que utiliza pela primeira vez o termo em um ato executivo como “[...] um procedimento ativamente direcionado para a promoção da igualdade racial na contratação como resultado objetivo, e não somente como princípio orientador” (FERES JUNIOR, *et al.*, 2018, p. 57). O caso norte-americano com relação a adoção de ações afirmativas no ensino superior tem suas peculiaridades. Como não existem universidades públicas e gratuitas nos EUA, mas que recebem recursos financeiros do governo, as instituições foram estimuladas a adotar programas de ações afirmativas para grupos minoritários sub-representados nas universidades, usando a categoria raça como critério de admissão. Esses programas foram questionados judicialmente chegando à decisão na Suprema Corte Americana (FERES JUNIOR, *et al.*, 2018).

A análise das ações afirmativas adotadas no ensino superior americano parte da experiência de três programas: da Universidade da Califórnia, da Universidade de Michigan e da Universidade do Texas (KENEDDY, 2013). Nos três casos, os processos de admissão dessas universidades utilizavam critérios raciais. Os argumentos contra os programas eram que os mesmos violavam os princípios fundamentais, como a Lei dos Direitos Civis. Os programas foram acusados de praticar a discriminação reversa e a seletividade racial. A adoção das ações afirmativas no EUA parte da ideia de reparação da discriminação histórica e a promoção da diversidade racial. Atualmente as instituições abandonaram a ação afirmativa racial e criaram alternativas “racialmente neutras”. Os programas não trazem mais o critério racial de forma explícita, mas, ao estabelecer alguns critérios como origem escolar, renda, residência, aproveitamento escolar, acabam abarcando grupos minoritários que são sub-representados na universidade (KENEDDY, 2013).

Na África do Sul, as ações afirmativas foram adotadas pelo Estado pós-*apartheid* como uma política de reparação visando à conciliação nacional. Nesse país, a raça é o principal marcador da desigualdade política, econômica e social. Juntamente com o critério raça, foram também consideradas a questão de gênero e deficiência na formulação de políticas. Foram criadas legislações específicas de Empoderamento Econômico Negro que foram acompanhadas de uma infraestrutura institucional de apoio com a disponibilização de recursos financeiros, a criação de um sistema nacional de bolsas de estudos e subsídios de habitação. A ação afirmativa foi adotada de forma compulsória no serviço público (FERES JUNIOR, *et al.*, 2018). A África do Sul previu na sua própria Constituição a adoção de política afirmativa.

Há também registro de ações afirmativas em países da América Latina, como no Uruguai, Argentina, Honduras, Equador e Colômbia (SANTOS, 2018). Somente na Colômbia foi localizada a necessidade de comprovação de pertencimento aos afro-colombianos, para além da autodeclaração.

Na Colômbia, as instituições colombianas exigem um certificado, isto é, um aval para declaração étnica que comprove a identidade étnico-racial do possível beneficiário. As instituições do movimento social afro-colombiano ou indígena que estejam credenciadas junto ao Ministério do Interior são os responsáveis por fornecerem o documento para a inserção por meio das cotas (QUADROS, 2020, p. 95).

4. As Políticas de Ação Afirmativa na educação superior no Brasil

De acordo com Bobbio, Mattuecci, Pasquino (1998) a origem clássica do termo “política” estava relacionada a tudo que se referia à cidade, ou que é urbano e público. Na atualidade, o conceito de política pode ser entendido como uma forma de atividade e práxis humana ligado ao exercício do poder. Há diversas definições vigentes sobre política e política pública. Neste trabalho, o entendimento de política pública parte da definição de Höfling (2001) como: “Estado em ação” (*apud* GOBERT; MULLER, 1987); “é o Estado”¹⁴

¹⁴ Höfling (2001) considera o “[...] Estado como o conjunto de instituições permanentes – como órgãos legislativos, tribunais, exército e outras que não formam um bloco monolítico necessariamente – que possibilitam a ação do governo; e o Governo, como conjunto de programas e projetos que parte da sociedade

implantando um projeto de governo através de programas” (p. 31). Hofling (2001) complementa argumentando que “As políticas públicas são de responsabilidade do Estado – quanto à implementação e manutenção a partir de um processo de tomada de decisões que envolve órgãos públicos e diferentes organismos e agentes da sociedade [...]” (p. 31). As ações afirmativas aqui são compreendidas também como políticas públicas e sociais na medida em que são de responsabilidade de execução pelo Estado.

As políticas sociais se referem a ações que determinam o padrão de proteção social implementado pelo Estado, voltadas, em princípio, para a redistribuição dos benefícios sociais visando à diminuição das desigualdades estruturais (HÖFLING, 2001, p. 31).

Nesse sentido, as PAAs no ensino superior, especialmente nas universidades federais, nasceram como programas e posteriormente tornaram-se política pública de Estado, a qual governos têm a responsabilidade de colocar em prática por meio de um programa ou lei. A implementação de uma política pode ser compreendida como o processo após a tomada de decisão (aprovação da lei, por exemplo) onde são convertidas as intenções em ações.

Embora não recebesse a denominação de ação afirmativa, há nas legislações brasileiras tratamento diferenciado a grupos em vigor desde a década de 1930. Pires (2013) cita a Lei dos Dois Terços de 1931, aprovada com a finalidade de garantir a participação majoritária de trabalhadores brasileiros em empresas, frente à preferência que era dada para imigrantes europeus. Também menciona a Lei nº 8.112/1990, que prevê 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos federais para pessoas com deficiência, e municípios e estados utilizam critérios semelhantes. Também vigora no Brasil a Lei nº 8.213/1991, que estabelece que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou PCD. Entretanto, a maior mobilização e questionamentos sobre a adoção desse tipo de política é quando se adota critérios raciais. No senso comum, a palavra cota quase se tornou sinônimo de cotas raciais, como se não houvesse também outros grupos beneficiários dessa política.

Munanga (2019) identificou os seguintes argumentos contra as cotas com recorte racial no discurso da mídia e dentro da academia:

como um todo [...], com uma orientação política que assume e desempenha as funções de Estado por um determinado tempo” (2001, p. 31).

a) transformação de uma sociedade de classificação birracial entre brancos *versus* negros; b) segregação e supressão dos mestiços; c) projeto de racialização no país; d) dificuldade de reconhecer quem é negro no Brasil; e) pessoas negras são pobres porque nasceram pobres e que essa condição não tem relação com o racismo; f) desigualdade social – brancos pobres (s/p).

É importante salientar que os argumentos apresentados circularam pela mídia por meio de emissoras, jornais e até um livro publicado por sociólogos e antropólogos da época, que efetuavam investigações sobre as relações raciais no Brasil. Após 20 anos de criação de PAAs, os argumentos apresentados contra as cotas não se tornaram realidade. O argumento segundo o qual o Brasil, ao adotar cotas, iria alimentar conflitos raciais à semelhança das experiências segregacionistas Jiw Crow no EUA e a política do *Apartheid* na África do Sul não se efetivaram.

A ideia de que as cotas raciais gerariam uma racialização visando uma divisão, já que haveria direitos distintos vigente no país de acordo com a raça, não passou de um mito que foi posto por terra. A suposta segregação e supressão dos mestiços não se concretizou e na realidade hoje com a adoção das cotas raciais é uma das portas de entrada para a discussão da identidade racial. O argumento de que não é possível reconhecer quem é negro no Brasil também é fragilizado à medida que as pesquisas realizadas pelo IBGE demonstram que o brasileiro sabe identificar a cor/raça (OSORIO, 2003).

Os estudos realizados por instituições como o IPEA, como o de Henriques (2001), e as publicações de estudos estatísticos de Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva, mostram que pertencimento racial tem importância significativa na estruturação das desigualdades sociais e econômicas no Brasil. A pobreza no Brasil tem cor.

Há diversas definições formuladas sobre as PAAs no Brasil. O primeiro entendimento é o de que as ações afirmativas são uma política que pode ser concretizada por meio de um programa, lei, decreto etc. Em 2001, o jurista Joaquim Benedito Barbosa Gomes elaborou um conceito sobre a definição de ações afirmativas. O jurista a considera como:

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação

praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 135).

Essa definição é muito citada já que abarca diversos aspectos de uma ação afirmativa: reconhece que é uma política, setores onde pode ser aplicada, classificação, finalidade, público alvo e justificativa. Entre o público alvo que a política pode ser direcionada está: etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas (FERES JUNIOR *et al.*, 2018).

Cesar e Brandão (2007) ampliam o conceito de Gomes (2003), ao atribuir que uma ação afirmativa faz parte de uma outra lógica na distribuição de bens sociais:

A política de ação afirmativa significa a realização de um novo pacto social na medida em que redistribui bens, direitos e recursos públicos garantindo acesso ao ensino superior a uma população que demoraria anos para conseguir acessar esse nível de ensino (CESAR; BRANDÃO, 2007, p. 35).

Temos também a definição de Jaccoud e Beghin (2002), a qual considera as ações afirmativas como políticas que:

Têm por objetivo garantir a oportunidade de acesso dos grupos discriminados, ampliando sua participação em diferentes setores da vida econômica, política, institucional, cultural e social. Elas se caracterizam por serem temporárias e por serem focalizadas no grupo discriminado; ou seja, por dispensarem, num determinado prazo, um tratamento diferenciado e favorável com vistas a reverter um quadro histórico de discriminação e exclusão (2002, p. 67).

Um aspecto relevante citado por Jaccoud e Beghin (2002) trata da dimensão tempo. Essa questão temporária é registrada na Lei nº 12.711/2012 e nº12.990/2014 quando foi estabelecido um prazo para a realização de revisão.

Em síntese, as ações afirmativas podem apresentar uma ou mais características elencadas abaixo:

- Podem ser uma política pública ou privada.
- Ser implementada na forma de um programa, decretos, leis, preferências, incentivos; reserva de vagas (cotas, subcotas), bônus.
- Apresentar diversos públicos-alvo.

- Distribuir um recurso escasso na sociedade (admissão em instituições de ensino superior, participação política, acesso a emprego etc.).
- São consideradas políticas compensatórias, focalizadas e redistributivas, reparativas, corretivas.
- Visa desconstruir um quadro histórico de discriminação e exclusão.
- São temporárias.

No caso específico do ensino superior brasileiro, de acordo com o Mapa das Ações Afirmativas (CARVALHO, 2016), havia sete categorias recorrentes de sujeitos beneficiários da reserva de vagas até 2011: estudante de escola pública, autodeclarados indígenas, negros/as, pessoas com deficiência, residentes das regiões, baixa renda e quilombolas. Carvalho (2016) também identificou mais 15 públicos-alvo dentro do universo pesquisado, mas com percentuais reduzidos:

mulheres, mulheres em situação de vulnerabilidade social, produtores ou filhos de produtores rurais que estudem agroecologia, filhos de agricultores familiares, membros de assentamentos florestais, assentados da reforma agrária, indígenas residentes em determinadas regiões, professores indígenas, indígenas aldeados, descendentes de indígenas, quilombolas oriundos da agricultura familiar, professores de escolas públicas, filhos de policiais, bombeiros e agentes penitenciários mortos ou incapacitados em serviço, refugiados (Carvalho, 2016, p. 26).

As IES aprovaram em seus conselhos universitários ou por decisão do poder legislativo (no caso das estaduais) propostas diferentes de reservas de vagas. Observam-se, assim, similaridades e diferenças com relação aos percentuais de vagas reservadas, público-alvo (negros, indígenas, índios descendentes, índios aldeados, quilombolas e estudantes de escolas públicas) e o tempo de vigência do programa. Identifica-se que desde a aprovação das ações afirmativas no ensino superior foram criados diferentes critérios e arranjos revelando a complexidade e as singularidades do movimento (CARVALHO, 2016) que ganhou força na última década no Brasil. No caso das instituições federais, havia universidades que não adotavam critérios raciais no período anterior à vigência da Lei nº 12.711/2012, como a UFGD.

5. Três fases das Políticas de Ações Afirmativas no Brasil

A primeira fase das PAAs compreende o período de 2002 a 2012, quando as universidades estaduais e federais criam seus programas. Essa fase se encerrou em 2012, quando ocorre o julgamento da constitucionalidade das ações afirmativas pelo STF e posteriormente houve a aprovação da Lei nº 12.711/2012. A segunda fase compreende a homogeneização dos critérios adotados, especialmente pelas instituições federais por meio da Lei nº 12.711/2012 e do processo de implementação. A terceira fase pode ser identificada quando foi julgada a ADC/41)em 2017, pelo STF, o qual considerou constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva vagas para autodeclarados negros em concursos públicos na esfera federal, e, junto a essa decisão, foi considerado legítimo o procedimento de heteridentificação complementar à autodeclaração que passou a ser adotado na graduação.

5.1 As primeiras experiências

A introdução das Ações Afirmativas nas universidades públicas brasileiras deu-se nas universidades estaduais após a aprovação de leis nas assembleias estaduais. O Estado do Rio de Janeiro foi pioneiro ao aprovar a Lei nº 3.524/2000, na Assembleia Estadual, pela qual passou a reservar de 40% das vagas na UERJ e na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UNF) para alunos que cursaram o ensino médio em escola pública. Em 2001, a Lei nº 3.708/2001 foi aprovada, criando a cota mínima de 40% das vagas para negros e pardos. Isso gerou uma sobreposição, já que 90% das vagas foram reservadas (CÉSAR; BRANDÃO, 2007). Em 2003 foi homologada a Lei nº151/2003, a qual passou a estabelecer os seguintes percentuais: 20% das vagas para autodeclarados negros e 5% para PCD. Critérios de escola pública e renda também foram adotados.

Em 2002, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) aprova no seu Conselho Superior o sistema de cotas, a primeira instituição da região Norte e Nordeste a tomar tal decisão. Em 2018, a instituição ampliou seu público-alvo do sistema de cotas, com a aprovação da Resolução nº 1.339/2018, incluindo quilombolas, ciganos, pessoas com deficiências, espectro autista e altas habilidades, travestis e transexuais. É uma das universidades que vêm avançando na institucionalização das políticas de cotas com a

ampliação de minorias que ainda não eram público-alvo. A instituição é um das poucas que possuem dentro de sua estrutura administrativa uma Pró-reitoria de Ações Afirmativas.

A UEMS foi a primeira instituição de ensino a adotar as ações afirmativas no Mato Grosso do Sul. A primeira lei criada no Poder Legislativo foi a reserva de vagas para indígenas por meio da Lei estadual nº 2.589/2002. Em 2003 foi aprovada a Lei Estadual nº 2.605 de 2003, a qual reservava 20% das vagas para autodeclarados negros. Definiu-se juntamente com as lideranças indígenas e do Movimento Negro o percentual de 10% para os indígenas e a exigência, no caso das vagas para autodeclarados/as negros/asas), de ser oriundo/a de escola pública ou bolsista de escola privada (BITTAR, CORDEIRO, ALMEIDA, 2008, p. 145). A UEMS, além de adotar a autodeclaração, também usou a averiguação por fotografias dos candidatos autodeclarados negros. Em 2013 a instituição passou a adotar a banca presencial.

A primeira universidade federal a adotar reserva de vagas para autodeclarados negros na graduação foi a UnB. Em 2003, a instituição aprovou o Plano de Metas para Integração Étnico-racial e Social por meio do seu conselho superior. As cotas na graduação para negros e indígenas começaram a ser implementadas em 2004 (CARVALHO, 2005). O estudo de Assunção, Santos e Nogueira (2018) aponta que a existência de cotas na UnB “[...] contribuiu para aumentar o acesso de alunos negros à universidade e redistribuí-los entre os cursos, além de mostrar que os candidatos negros buscam cursos de menor prestígio social e, de forma crescente, cursos na área de saúde” (p. 1).

Desde a aprovação das PAAs, os tribunais brasileiros passaram a receber inúmeras ações ajuizadas contra o sistema de cotas. O argumento central era a alegação de que o princípio da igualdade presente na CF estava sendo ferido com a adoção de critérios raciais para ingresso nas universidades.

Em 2009 o embate público das ações afirmativas foi julgado no STF. A ADPF nº 186, protocolada pelo Partido Democratas (DEM), questionava o uso do critério racial no processo seletivo da UnB. De acordo com Pires (2013), a ADPF é uma ação constitucional que analisa a violação de preceito fundamental da Constituição. Na sessão do dia 26 de abril de 2012, o Plenário do STF considerou constitucional a política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da UnB, ampliando a jurisprudência para os demais casos em trâmite que tratavam sobre a mesma matéria. De acordo com o voto do relator, o Ministro Enrique Ricardo

Lewandowski, busca-se com essa análise dar cabo da constitucionalidade das cotas no Brasil, um tema que vem se arrastando há anos nas instâncias jurídicas do país.

Na análise de mérito do voto do Ministro Lewandowski, houve referência aos seguintes aspectos: princípios da igualdade formal e material; a finalidade das políticas de ações afirmativas e critérios para ingresso no ensino superior.

Embora a CF se pautasse no princípio da igualdade formal, há de se reconhecer a estratificação social e persistência das desigualdades materiais. De acordo com o voto do ministro:

[...] o Estado pode lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminado de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas (BRASIL, 2012, p. 4).

Sobre os critérios de admissão na universidade antes da cota, o voto do ministro argumenta que auxiliam na reprodução e perpetuação da elite dirigente. O STF julgou improcedente a ação e reforçou o relevante papel que as ações afirmativas possuem para superação do racismo e da discriminação racial.

5.2 A Lei nº 12.711/2012 – conteúdo e operacionalização

Logo após a aprovação do princípio constitucional da ação afirmativa pelo STF foi dado andamento no Congresso Nacional a aprovação da Lei nº 12.711/2012. O projeto de Lei (PL) que deu origem à Lei ordinária nº 12.711/2012 foi o PL nº 73/1999, proposto pela Deputada Nice Leão, do Partido da Frente Liberal (PFL) do Maranhão. Esse PL não tratava especificamente de uma política afirmativa para o ensino superior, mas de um novo mecanismo de seleção de estudantes para ingresso no ensino superior, alternativo ao vestibular (ROSA; FONSECA, 2016). No período de 1999-2005 foram propostos 26 PLs que reservava vagas no ensino superior para os seguintes segmentos: estudantes de escolas públicas, baixa renda, recorte racial. Esses PLs foram apensados ao PL nº 73/1999 que tratava do ingresso no ensino superior e tramitou durante 6 anos na Câmara Federal. Em 2008 o PL foi encaminhado para o Senado (ROSA; FONSECA, 2016)

A Lei nº 12.711/2012 acabou unificando os diversos critérios já vigentes em diversas universidades. Entretanto, o modelo adotado não foi detectado em nenhuma outra instituição (CARVALHO, 2012). O modelo mais próximo foi localizado nas universidades estaduais do Rio de Janeiro. O modelo de critério racial utilizando a autodeclaração foi o mesmo do Prouni. A lei opera com o conceito de cotas como piso e não como teto, ao estabelecer um percentual mínimo de 50% para ser aplicado. Como define Carvalho (2016) cota como piso trata-se de [...] uma quantidade mínima (ou porcentagem) de vagas reservadas que será idealmente acrescentada ao número pequeno e insuficiente de candidatos de um grupo e em desvantagem [...]. Já cota como teto é concebido como [...] uma quantidade ou porcentagem concedida de vagas porém intransponível: uma cota-parte, ou parcel fixa (CARVALHO, 2016, 84). A concepção de cota como piso possibilita que o cotista concorra simultaneamente na ampla concorrência e pelo sistema de reserva de vagas.

O principal critério de inclusão é que os estudantes tenham cursado integralmente a etapa anterior em escolas públicas. No caso para ingresso nos cursos superiores, o candidato deve ter cursado o ensino médio em escola pública. A referida lei “[...] alterou significativamente o padrão de inclusão social e racial nas universidades federais, implicando na homogeneização das políticas de ação afirmativa” (FERES JUNIOR *et al.*, 2018). A homogeneização refere-se ao fato de as universidades federais suspenderem seus programas de ações afirmativas em curso há anos. Instituições que já havia avançado com percentuais iguais ou superiores à nova lei passaram a reformular ou até mesmo extinguir seus programas (FERES JUNIOR *et al.*, 2018). Estudiosos das políticas afirmativas no Brasil, como Carvalho (2016) e Feres Junior *et al.* (2018), consideram que a nova lei aprovada foi um descompasso dos critérios estabelecidos na lei vigente com as experiências em curso nas universidades. Carvalho (2016) considera que o desenho da Lei nº 12.711/2012 poderia reduzir o número de possibilidades de ingresso da população negra e indígena no ensino superior, ao não colocar como prioridade o critério racial, perante outros critérios como escola pública e renda.

Por outro lado, a lei também obrigou as universidades federais que ainda não adotavam critérios raciais a prever a reserva. A Lei nº 12.711/2012, diferentemente dos programas de ações afirmativas desenvolvidas nas universidades federais e estaduais, estabeleceu combinações de até quatro critérios (origem escolar, renda, raça/cor) e

posteriormente, essas combinações foram ampliadas com a inclusão do PCD. O objetivo prioritário é garantir a oferta das vagas para estudantes de escolas públicas, baixa renda, autodeclarados pretos, pardos indígenas e PCD. A lei visa corrigir uma situação social no qual persistem distorções, principalmente em cursos mais concorridos, ao prever que grupos com características semelhantes concorrem entre si.

A Lei nº12.711/2012 foi homologada pela presidenta Dilma Rousseff. Em 2016 a lei foi alterada pela Lei nº13.409/2016, para inclusão do PCD. No seu preâmbulo, a referida lei define que irá dispor sobre o ingresso nas instituições federais de ensino superior e técnico de nível médio. Com a nova lei vigente ficaram estabelecidas duas modalidades de ocupação: a ampla concorrência, e, alguns casos, também chamada de acesso universal, e a reserva de vagas, também denominada de cotas. Podemos considerar que o sistema de reserva de vagas, decorrente da Lei nº 12.711/2012, apresenta quatro níveis: o primeiro é escola pública; o segundo é socioeconômico; o terceiro refere-se ao critério racial (CARVALHO, 2016) e o quarto, incluído em 2016, refere-se à condição de PCD. A lei abarca somente os concursos seletivos regulares para ingresso na graduação presencial e na modalidade de educação a distância.

O sistema de reserva de vagas estabelecido pela lei subdivide-se em 8 subcotas:

Quadro 10: Sistema de reserva de vagas estabelecido pela Lei 12.711/2012

| Nº | Subcotas |
|----|--|
| 1 | Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) |
| 2 | Escola pública + PPI (independentemente de renda) |
| 3 | Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) |
| 4 | Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) |
| 5 | Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo |
| 6 | Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI |
| 7 | Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD |
| 8 | Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD |

Fonte: Elaborado pela autora com base na Lei nº 12.711/2012 (2021).

Para fins de exemplificação, uso do símbolo “+” no quadro 10 mostra que aquele critério deve ser atendimento junto ao anterior. Observa-se que há 4 subcotas nas quais o

estudante baixa renda pode se inscrever, 4 subcotas no qual o estudante autodeclarados PPI pode efetuar sua inscrição e 4 subcotas no qual o PCD pode se inscrever.

A cada subcota, o candidato deve atender a todos e cada um dos critérios da vaga para a qual se inscreveu. Para preenchimento da subcota “escola pública (independentemente de renda, raça/cor)” deve ser atendido apenas o critério de ter estudado a etapa anterior na escola pública. Para essa subcota não é levada em consideração a renda, raça/cor e a condição de PCD. Para preenchimento da subcota “escola pública + PPI (independentemente de renda)”, devem ser atendidos dois critérios: escola pública e autodeclarar-se da cor/raça preta e parda ou indígena. Para preenchimento da subcota “escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor)”, devem ser atendidos dois critérios: escola pública e apresentar laudo médico na condição de PCD que será validado pela instituição. Para preenchimento da subcota “escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda)”, deve ter estudado a etapa anterior em escola pública, preencher a autodeclaração e apresentar laudo de médico atestando a condição de PCD. A subcota “Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário-mínimo” abarca os inscritos que desejarem concorrer a vagas que preenchem a condição de ter cursado a etapa anterior em escola pública e apresentam renda *per capita* menor ou igual 1,5 salário mínimo. Já a subcota “Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI”, devem ser atendidos três critérios: origem escolar, renda e se autodeclarar da cor/raça preta, parda ou indígena. A subcota Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD, o candidato deve atender a três critérios: escola pública, renda e PCD. A subcota “Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD”, é a subcota que engloba os 4 públicos-alvo da política de ação afirmativas, ao delimitar o critério origem escolar, renda, cor/raça e PCD.

A seguir apresentamos somente os artigos aplicados às instituições federais de ensino superior da referida lei.

A lei é composta por nove artigos. O artigo 1º determina:

As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (BRASIL, 2012a).

O artigo 1º delimita quais instituições são abrangidas pela lei, no caso, somente as federais que estão vinculadas ao MEC. Posteriormente, determina que a cada processo de seleção as instituições irão reservar no mínimo 50% de suas vagas para estudantes que tenham cursado o ensino médio em escola pública. O artigo 1º também prevê que, desses 50%, metade das vagas seja reservada aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) *per capita*. No artigo 1º já ficam estabelecidos dois dos quatro critérios para ingresso na subcotas: estudantes de escolas públicas e a baixa renda. O artigo 2º da Lei foi vetado pelo Executivo¹⁵.

O artigo 3º é o artigo da Lei que define textualmente a subcota com recorte racial no corpo da lei, bem como o critério para estabelecer o número de vagas a ser reservada em cada curso e turno para essa subcota:

Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2012a).

Esse artigo tem como objetivo garantir que em cada curso e turno seja ofertado, no mínimo, o percentual de vagas relativo à composição racial de pretos, pardos e indígenas e PCD onde está instalada a instituição federal de ensino superior. Assim, cada instituição irá reservar percentuais diferentes dependendo de sua localização.

¹⁵ No PL enviado ao Executivo para sanção da lei, o Art. 2º previa que “As universidades públicas deverão selecionar os alunos advindos do ensino médio em escolas públicas tendo como base o Coeficiente de Rendimento (CR), obtido por meio de média aritmética das notas ou menções obtidas no período, considerando-se o currículo comum a ser estabelecido pelo Ministério da Educação”. O executivo vetou esse trecho da lei conforme a seguinte justificativa: “O Coeficiente de Rendimento, formado a partir das notas atribuídas ao longo do ensino médio, não constitui critério adequado para avaliar os estudantes, uma vez que não se baseia em exame padronizado comum a todos os candidatos e não segue parâmetros uniformes para a atribuição de nota”. (BRASIL, 2012). **Mensagem nº 385, de 29 de agosto de 2012.** Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Msg/VEP-385.htm Acesso em: 9 jul. 2021.

Tabela 1: Percentual de autodeclarados da cor/raça parda, preta e indígena por Unidade da Federação

| Região | UF | Parda | Preta | Indígena | Soma |
|---------------------|---------------------|-------|-------|----------|-------|
| NORTE | RONDÔNIA | 55,63 | 6,85 | 0,77 | 63,25 |
| | ACRE | 66,29 | 5,8 | 2,17 | 74,26 |
| | AMAZONAS | 68,88 | 4,13 | 4,84 | 77,85 |
| | RORAIMA | 61,25 | 5,85 | 11,02 | 78,12 |
| | PARÁ | 69,52 | 7,24 | 0,52 | 77,28 |
| | AMAPÁ | 65,23 | 8,71 | 1,11 | 75,05 |
| | TOCANTINS | 63,13 | 9,12 | 0,95 | 73,2 |
| NORDESTE | MARANHÃO | 66,54 | 9,69 | 0,54 | 76,77 |
| | PIAUÍ | 64,02 | 9,39 | 0,09 | 73,5 |
| | CEARÁ | 61,88 | 4,65 | 0,23 | 66,76 |
| | RIO GRANDE DO NORTE | 52,48 | 5,24 | 0,08 | 57,8 |
| | PARAÍBA | 52,74 | 5,65 | 0,51 | 58,9 |
| | PERNAMBUCO | 55,3 | 6,49 | 0,61 | 62,4 |
| | ALAGOAS | 60,18 | 6,57 | 0,46 | 67,21 |
| | SERGIPE | 61,39 | 8,9 | 0,25 | 70,54 |
| | BAHIA | 59,16 | 17,1 | 0,4 | 76,66 |
| SUDESTE | MINAS GERAIS | 44,28 | 9,22 | 0,16 | 53,66 |
| | ESPÍRITO SANTO | 48,62 | 8,35 | 0,26 | 57,23 |
| | RIO DE JANEIRO | 39,33 | 12,37 | 0,1 | 51,8 |
| | SÃO PAULO | 29,11 | 5,52 | 0,1 | 34,73 |
| SUL | PARANÁ | 25,09 | 3,17 | 0,25 | 28,51 |
| | SANTA CATARINA | 12,41 | 2,94 | 0,26 | 15,61 |
| | RIO GRANDE DO SUL | 10,57 | 5,57 | 0,31 | 16,45 |
| CENTRO-OESTE | MATO GROSSO DO SUL | 43,59 | 4,9 | 2,99 | 51,48 |
| | MATO GROSSO | 52,41 | 7,57 | 1,4 | 61,38 |
| | GOIÁS | 50,01 | 6,53 | 0,14 | 56,68 |
| | DISTRITO FEDERAL | 48,24 | 7,71 | 0,24 | 56,19 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados coletados na página do IBGE. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3175>. Censo 2010.

A tabela 1 apresenta os percentuais de autodeclarados PPI em cada unidade da federação. Observa-se que esse percentual varia de acordo com a região e estado da federação. Os estados pertencentes à região Norte e Nordeste são os que registram percentuais mais elevados de autodeclarados PPI.

O Artigo 6º estabelece os responsáveis pelo acompanhamento e avaliação da lei. Determina o MEC e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, como responsáveis (BRASIL, 2012a). Santos (2018) mapeou a

atuação da Comissão Consultiva da Sociedade Civil instituída pela Portaria MEC nº 804/2013 para acompanhar e avaliar a política. Nos documentos consultados por Santos (2018) não se localizou entre as demandas algo relativo ao controle do preenchimento da autodeclaração.

O artigo 7º prevê uma das características de temporalidade das ações afirmativas, ao estabelecer um período de vigência. No caso dessa lei, o prazo é de 10 anos. Como a lei foi alterada em 2016, esse prazo, teoricamente, se altere para 2026.

No prazo de dez anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (BRASIL, 2012a).

O Art. 8º define o prazo para que as instituições cumpram o percentual definido pela lei. O artigo determina que as instituições têm o prazo de até quatro anos para atingir o mínimo de 50%.

As instituições de que trata o art. 1º desta Lei deverão implementar, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) da reserva de vagas prevista nesta Lei, a cada ano, e terão o prazo máximo de 4 (quatro) anos, a partir da data de sua publicação, para o cumprimento integral do disposto nesta Lei” (BRASIL, 2012a).

Isso quer dizer que, a cada ano, o percentual foi se elevando até atingir 50%: 12,5% em 2013, 24% em 2014, 37,5% em 2015 e 50% em 2016. Houve instituições que cumpriram o percentual mínimo exigido antes do prazo estabelecido por lei.

A Lei nº 12.711/2012 foi regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012 (alterado pelo Decreto nº 9.034/2017) e pela Portaria Normativa MEC nº 18/2012 (alterada pela Portaria Normativa MEC nº 9, de 05/05/2017), quando foi aprovada a inclusão do PCD. O Decreto nº 7.824/2012 originalmente possui 11 artigos. Destacamos aqui os artigos mais relevantes para esta pesquisa.

O artigo 4º do decreto define quem é o público principal beneficiário da política: no caso, estudantes de escola pública.

(...) tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, em cursos regulares ou no âmbito da modalidade de Educação de Jovens e Adultos; ou b) tenham obtido certificado de conclusão com base no resultado do Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM, de exame

nacional para certificação de competências de jovens e adultos ou de exames de certificação de competência ou de avaliação de jovens e adultos realizados pelos sistemas estaduais de ensino (BRASIL, 2012b).

O decreto frisa que não poderão concorrer às vagas os estudantes que tenham, em algum momento, cursado em escolas particulares parte do ensino médio. O Art. 5º do Decreto determina que os editais dos concursos seletivos das instituições federais de educação indicarão de forma discriminada, por curso e turno, o número de vagas reservadas (BRASIL, 2012b). O parágrafo primeiro do mesmo artigo informa como deve ocorrer a aplicação do número de vagas quando ficam fracionadas:

§ 1º Sempre que a aplicação dos percentuais para a apuração da reserva de vagas de que trata este Decreto implicar resultados com decimais, será adotado o número inteiro imediatamente superior.

§ 2º Deverá ser assegurada a reserva de, no mínimo, uma vaga em decorrência da aplicação do inciso II do *caput* do art. 2º e do inciso II do *caput* do art. 3º (BRASIL, 2012b).

O parágrafo terceiro do artigo 4º permite que as instituições ampliem o número de vagas para as PAAs: “[...] § 3º Sem prejuízo do disposto neste Decreto, as instituições federais de educação poderão, por meio de políticas específicas de ações afirmativas, instituir reservas de vagas suplementares ou de outra modalidade” (BRASIL, 2012b).

O Art. 9º do decreto menciona que o MEC poderá editar os atos complementares sobre os seguintes temas: forma de apuração e comprovação da renda familiar bruta, as fórmulas para cálculo, os critérios de preenchimento das vagas reservadas e a forma de comprovação da deficiência nos termos da legislação pertinente (BRASIL, 2012b). Pontua-se que neste artigo deveria estar previsto o mecanismo de controle do preenchimento da autodeclaração, a semelhança do que ocorre com o critério de renda e a condição de PCD, uma vez que o decreto prevê que o MEC poderá publicar atos para os critérios de preenchimento das vagas.

Com base nesse artigo do decreto foi publicada a Portaria Normativa MEC nº 18/2012 (alterada pela Portaria Normativa MEC nº 9, de 05/05/2017), que dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino. A portaria possui 19 artigos e 2 anexos. O anexo I trata das fórmulas para cálculo das vagas reservadas e o anexo II traz o rol de documentos mínimos recomendados para comprovação da renda

familiar bruta mensal. A portaria estabelece os conceitos básicos para aplicação da lei, prevê as modalidades das reservas de vagas e as fórmulas para cálculo, fixa as condições para concorrer às vagas reservadas e estabelece a sistemática de preenchimento (BRASIL, 2012c). A portaria também prevê como deverá ocorrer o preenchimento da ocupação das vagas não preenchidas. A prioridade de preenchimento sempre partirá do mesmo nível (renda, PPI e PCD).

Nesta portaria delimita-se que a Lei nº 12.711/2012 não abarca os processos seletivos de transferências e os processos seletivos destinados a portadores de diploma de curso superior (BRASIL, 2012c). Há na portaria uma seção dedicada exclusivamente à renda: “Da Condição de Renda”. A referência com relação à definição de baixa renda foi o mesmo do Decreto sobre o Cadastro Único¹⁶. Há previsão de como deverá ocorrer esse procedimento:

[...] apuração e a comprovação da renda familiar bruta mensal *per capita* tomarão por base as informações prestadas e os documentos fornecidos pelo estudante, em procedimento de avaliação socioeconômica a ser disciplinado em edital próprio de cada instituição federal de ensino, observado o disposto nesta Portaria (BRASIL, 2012c).

Especificamente sobre a autodeclaração, tanto na Lei, no Decreto e na Portaria a auto-atribuição de pertença foi o entendimento generalizado. A palavra “autodeclarados” gerou a ideia que bastava o candidato preencher a autodeclaração e assinalar “preto”, “pardo” ou “indígena” para que pudesse ocupar a vaga.

A Portaria Normativa MEC nº 9, de 05/05/2017 informa como deverá ocorrer os procedimentos da condição de PCD.

A apuração e a comprovação da deficiência tomarão por base laudo médico atestando a espécie e o grau da deficiência, nos termos do art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença – CID, no caso dos estudantes que sejam pessoas com deficiência e se inscrevam às vagas reservadas a essas pessoas (BRASIL, 2017c).

¹⁶ Família de baixa renda é a família com renda familiar mensal *per capita* de até meio salário mínimo; ou a que possua renda familiar mensal de até três salários mínimos. (BRASIL. Decreto nº 6.135, de 26 de junho de 2007. Dispõe sobre o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6135.htm)

O Art. 9º da Portaria prevê um dispositivo que foi utilizado por muitas instituições para efetuar a apuração de autodeclarações logo após a realização de denúncias.

A prestação de informação falsa pelo estudante, apurada posteriormente à matrícula, em procedimento que lhe assegure o contraditório e a ampla defesa, ensejará o cancelamento de sua matrícula na instituição federal de ensino, sem prejuízo das sanções penais (BRASIL, 2012c).

O Art. 12 traz a possibilidade de as instituições ampliarem seus percentuais e até mesmo criarem programas próprios.

As instituições federais de ensino poderão, por meio de políticas específicas de ações afirmativas, instituir reservas de vagas: I – suplementares, mediante o acréscimo de vagas reservadas aos números mínimos referidos no art. 10; e II – de outra modalidade, mediante a estipulação de vagas específicas para atender a outras ações afirmativas (BRASIL, 2012c).

Desde a implantação da reserva de vagas para autodeclarados negros em 2002 havia a discussão se somente a autodeclaração daria conta de garantir que pessoas negras acessassem as vagas. A questão ganhou corpo mais recentemente, com a adoção da Lei nº 12.711/2012 e a Lei nº 12.990/2014, quando o número de denúncias de supostas fraudes nas autodeclarações preenchidas para as vagas destinadas a pessoas negras foi registrada.

Sobre os critérios raciais somente foi mencionada a utilização da autodeclaração sem previsão de mecanismos de controle. É previsto unicamente que a prestação de informação falsa pelo estudante poderá ensejar o cancelamento de sua matrícula, entretanto, tal dispositivo engloba toda e qualquer declaração prestada pelo convocado. Diante dessa ausência ficou a cargo das gestões das instituições criar ou não mecanismo de acompanhamento dessas vagas. Assim, uma parcela significativa das instituições não criou comissões de averiguação da autodeclaração.

A Lei nº 12.711/2012 utilizou a mesma classificação racial utilizada pelo IBGE para identificar a raça/cor do público-alvo e não previu controle de preenchimento da autodeclaração, diferentemente da condição de renda e PCD que deve ser atestada por uma comissão designada pela instituição.

A Lei nº 12.990/2014, diferentemente da Lei nº 12.711/2012, introduziu a palavra “negro”, antes das palavras preta e parda. Mesmo constando a palavra “negro” no corpo da Lei nº 12.990/2014, há registro de processos judiciais, no qual argumenta que a reserva de

vagas é para negros e pardos. Nesse sentido, há uma confusão que gera distorções entre essas três palavras: pardo, negro, preto, como se fossem grupos raciais distintos.

Selecionamos um estudo publicado em 2021 pela Fundação Carlos Chagas especialmente dedicado a efetuar um monitoramento e avaliação da Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), por meio da investigação das alterações no perfil socioeconômico e racial do corpo discente das instituições federais de educação superior (Ifes) de 2012 a 2016 através do cruzamento de dados do CES e do Enem. O estudo revela que após a implementação integral da Lei, a participação dos PPI de baixa renda cresceu 8,8 pontos percentuais. O registro ocorreu entre 2012 e 2016, o qual demonstra que a:

[...] participação de estudantes provenientes do ensino médio em escolas públicas nas Ifes passou de 55,4 para 63,6% (crescimento de 15%), enquanto a participação de estudantes PPI de escolas públicas passou de 27,7 para 38,4% (aumento de 39%) (SENKEVICS; MELLO, 2021, p. 192).

De acordo com o mesmo estudo, a Lei nº 12.711/2012 ampliou a participação dos estudantes de escolas públicas, negros/indígenas em instituições, cursos e turnos de diferentes níveis de competitividade e prestígio social.

5.3 Uso indevido de autodeclarações, denúncias, judicialização: a identificação dos beneficiários

Localiza-se a terceira fase das PAAs no ensino superior quando se inicia a instauração das comissões de heteroidentificação no Brasil para averiguar a informação declarada na autodeclaração. Em 2017, o STF reconheceu como legítima o uso de heteroidentificação. Como aponta Vaz (2018) a ausência na legislação de uma normativa para verificação da veracidade da autodeclaração criou um ambiente profícuo para a prática do preenchimento de autodeclarações equivocadas.

Antes dessa decisão, o questionamento era: a utilização do critério autodeclaratório para comprovar a condição racial do candidato seria suficiente? Com bem nos lembra Secchi (2016) são inúmeros os exemplos brasileiros de leis que são totalmente desvirtuados no momento de implementação. Esse foi um receio com relação às PAAs com recorte racial quando foi estabelecida apenas a auto-atribuição de pertença para preenchimento das vagas previsto pelo legislador da Lei nº 12.711/2012.

De acordo com Silva *et al.*, (2020), após a implementação, a política de cotas passa por um novo desafio: as possíveis falhas procedimentais em sua aplicação – conhecidas nos meios de comunicação como “fraudes das cotas”. Para além do uso indevido da autodeclaração, que devem ser combatidas e investigadas, há a questão do debate da identificação e identidade racial do brasileiro (esse tema será abordado no Capítulo 2).

Ressalta-se que também foram registradas fraudes documentais que comprovam a condição de egresso da escola pública e relativas à comprovação da condição de baixa renda. Como exemplo para ilustrar o fato, citamos um caso narrado na página do MPF do estado de Ceará, que informa que o órgão conseguiu por meio de uma decisão judicial condenar pessoas acusadas de fraudar o sistema de cotas da Universidade Federal do Cariri (UFCA), pois apresentaram documentos fraudados relativos à origem escolar onde cursaram o ensino médio¹⁷.

Quando a reserva de vaga para a população negra foi adotada no Brasil, a questão sobre a identificação racial era um dos argumentos contra a política. Um dos argumentos mobilizados para justificar que não seria viável a implementação das ações afirmativas no Brasil para a população negra é que no Brasil não seria mais possível identificar quem é negro, quem é branco e que o sistema de classificação racial no Brasil não é objetivo (ROCHA, ROSEMBERG, 2007). Em 2008, o IBGE desenvolveu uma pesquisa sobre as Características Étnico-raciais da População, na qual foi constatado que a população brasileira reconhece a influência da cor ou raça na vida das pessoas e sabe identificar a cor/raça entre as 5 classificações raciais aplicadas pelo IBGE. Em pesquisa aplicada em estudantes paulistanos foi constatado que crianças e adolescentes entre 9 e 16 anos poderiam responder adequadamente ao quesito cor/raça do questionário do Censo Escolar que utiliza as mesmas 5 classificações do IBGE (ROCHA; ROSEMBERG, 2007).

A existência de mecanismo para verificar a veracidade da autodeclaração não é algo novo no debate das ações afirmativas (Silva *et al.*, 2020). Desde o início da implementação das ações afirmativas em 2002 havia uma preocupação se realmente uma pessoa negra iria ocupar a vaga. Como próprio processo de construção das políticas afirmativas houve disputas

¹⁷ Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/ce/sala-de-imprensa/noticias-ce/mpf-obtem-condenacao-de-estudantes-e-pais-por-fraude-em-sistema-de-cotas-no-ceara>

e consensos construídos ao longo dessa trajetória com relação a essa questão. Embora estudiosos das relações raciais no Brasil como Guimarães (2003), duvidasse que houvesse pessoas que utilizassem da prerrogativa de ser negro, “[...] já que na sociedade brasileira o olhar que se tem é que ser negro é algo desvantajoso” (p. 208), não foi suficiente para impedir o uso indevido da autodeclaração. Entretanto, a possibilidade de ocupação de uma vaga mediante o preenchimento de uma autodeclaração por meio da cor autodeclarada passa a ser vislumbrada como sinalizador para alocação de benefícios, se autodeclarar negro/a passa a ser uma vantagem (Silva, *et. al.*, 2020).

Silva aponta cinco argumentos presentes no debate público e acadêmico questionando a necessidade de existência de uma comissão para validar a informação em forma de autodeclaração. Os argumentos gravitam entre a fluidez sobre a identificação racial do brasileiro, passando pela questão jurídica, econômica e o baixo impacto das supostas fraudes:

- a) como as categorias raciais no Brasil são fluidas, seria arbitrário estabelecer quem é negro, especialmente no caso dos autoclassificados como pardos; b) as comissões se constituiriam como verdadeiros tribunais raciais, já que fixariam critérios fenotípicos, inibindo as expressões livres dos indivíduos; c) a autoclassificação é um direito universal e não poderia ser contestada, sob pena de violentar a identidade autoatribuída; d) as comissões de controle seriam um ônus econômico para universidade; e) o impacto das fraudes não seria relevante, por isso melhor seria fazer vistas grossas e não reacender o debate das cotas e abrir margem para sua contestação por parte de atores contrários (SILVA, *et al.*; 2020, p. 331).

De acordo com Vaz (2018) a autodeclaração é um instrumento de fundamental importância para o sentimento de pertencimento do indivíduo, mas não deve ser considerada um critério absoluto no âmbito das ações afirmativas raciais. Não se nega a relevância da autoidentificação considerada um preceito dos Direitos Humanos e acordada entre organismos internacionais que o Brasil é signatário.

As comissões de heteroidentificação são formadas de no mínimo de 3 a 5 pessoas (SANTOS, 2021). Nesse sentido a identificação racial é confrontada com a informação declarada na autodeclaração apresentada. Caso não seja confirmada, não será com base na convicção de uma pessoa. As decisões da comissão se baseiam num consenso dialogado (JESUS, 2021) sobre a identificação racial do candidato. É um consenso que ocorre ou por maioria simples ou por maioria absoluta (SANTOS, 2021). Os membros da comissão não têm a responsabilidade de definir a classificação racial do indivíduo (JESUS, 2021). Nesse

sentido, as comissões não têm a prerrogativa de atribuir a cor/raça de ninguém que decide concorrer para a reserva de vagas para pretos e pardos. A comissão tem a função de convalidar ou não a informação assinalada na autodeclaração.

5. 3.1 Experiências percussoras de identificação racial

A preocupação de existência de uso indevido da autodeclaração no sistema de cotas para autodeclarados negros/as sempre existiu. Entretanto, esse fato não pode ser usado para depor contra as cotas, e sim deve ser visto como um mecanismo de proteção e prevenção e não de repressão. Além disso, a existência das comissões também levanta dois pontos importantes: o debate da identidade e identificação racial brasileira e o fortalecimento da identidade racial negra. No caso das PAAs a raça/cor se tornou um critério de inclusão para implementar políticas públicas (MUNIZ, 2012). Essa foi uma grande conquista.

Em 2003 a UEMS foi uma das instituições percussoras no país ao estabelecer uma comissão de avaliação do fenótipo por meio de fotos quando o candidato efetuava a inscrição. De acordo com Cordeiro, Bittar, Almeida (2008) o candidato passava por uma comissão composta pela Pró-reitoria de Ensino e por componentes do MN, que as deferirá ou não, por decisão fundamentada na inscrição para a cota. Em 2013, a instituição passa a adotar a comissão presencial no ato da matrícula.

A UnB foi a primeira instituição federal a prever atuação de uma comissão específica para averiguar as autodeclarações preenchidas pelos autodeclarados negros. A semelhança da UEMS (CARVALHO, 2021) foi criada uma comissão que averiguava por meio de fotos se o candidato se enquadrava na cota para pessoas negras (FERES JUNIOR *et al.*; 2018). Para concorrer a uma vaga reservada o candidato comparecia a um posto de inscrição nas dependências da UnB, entregava um formulário de inscrição e realizava o registro fotográfico. Essa foto era encaminhada para a comissão examinadora que deferia ou indeferia a participação do candidato na condição de cotista negro (ASSUNÇÃO, SANTOS, NOGUEIRA, 2018). Ocorre que em 2007, um caso isolado ganhou a grande mídia, quando uma autodeclaração de um gêmeo univitelino foi validada e a autodeclaração de outro gêmeo não. Isso gerou uma comoção pública e a instituição sofreu ataques da mídia e da própria academia. Em 2007 a UnB modificou para o modelo de entrevistas presenciais. Em 2013,

quando entrou em vigor a Lei n. 12.711/2012, a instituição deixou de efetuar a entrevista, diante do argumento que a nova lei exigia somente o preenchimento da autodeclaração com a informação da cor/raça declarada.

De acordo com Carvalho (2020), a primeira suposta fraude nas autodeclarações foi registrada na UERJ. Entretanto, o que gerou comoção pública foi o programa de cotas reservados aos negros posto em prática em 2004 pela UnB.

Em levantamento realizado por Daflon, Feres Junior, Campos (2013), até o ano de 2012 eram raras as instituições que adotavam mecanismo de controle das autodeclarações para candidatos a vagas de autodeclarados negros. O estudo identificou as seguintes instituições:

A Universidade de Brasília – UnB –, a Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG – e a Universidade Federal do Paraná – UFPR – utilizam comissão de verificação racial; a Universidade Estadual do Piauí – UESPI – e a Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul – UEMS – usam a análise de fotografias, e a Universidade Federal do Maranhão – UFMA – utiliza os dois procedimentos (p. 302)

Observa-se que entre as instituições que são federais apenas a UnB, a UFPR e a UFMA desenvolveram mecanismo de acompanhamento da autodeclaração e as demais pertencem à esfera estadual (UEPG, UESPI e UEMS).

A existência de uso indevido nas autodeclarações sempre ocorreu. É notável que em uma busca rápida na internet haja registro de reportagens sobre relatos de supostas fraudes em concursos públicos e ingresso nas universidades, principalmente no curso de Medicina. Um dos casos mais conhecidos foi do Instituto Rio Branco que possuía um Programa de Ação Afirmativa (PAA) com objetivo de ampliar as condições de ingresso de brasileiros negros na carreira de diplomata. No ano de 2013, um dos casos que veio à tona por meio da mídia foi de um médico de pele clara e olhos verdes que concorreu as vagas destinadas para negros no programa, com o argumento que se autodeclarava pardo em razão de sua ascendência negra e indígena. Outro caso que também foi amplamente divulgado pela mídia foi o do servidor do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que pintou a pele de tinta preta para ocupar

uma vaga reservada para pessoa negra.¹⁸ Nos cursos de graduação foram registradas denúncias nas instituições federais e estaduais de norte a sul do País.

Desde 2014 é realizado o Fórum de Ações Afirmativas da região Sul¹⁹ cuja finalidade é monitorar as PAAs. A pauta da necessidade de criação de medidas de acompanhamento da autodeclaração como instituir um mecanismo de controle da autodeclaração dos inscritos para vagas para negros na Lei nº 12.711/2012 tem seu primeiro registro em 2015, mas somente no fórum de 2017, a pauta se torna um item permanente no documento do fórum (NUNES, 2018).

O Judiciário foi pressionado a tomar uma providência quando os tribunais começaram a registrar inúmeros processos sobre a autodeclaração para ocupar vagas em concursos para autodeclarados negros e criar uma jurisprudência diante de inúmeros litígios. A ocorrência de processos judiciais, nos quais pessoas não negras foram denunciadas por preencher vagas reservadas para autodeclarados negros se elevou após a aprovação da Lei nº 12.990/2014. Primeiramente, eram processos de candidatos que ao se deparar com um/a convocado/a ocupando uma vaga reservada para negro/a, percebia que aquela pessoa não apresentava um fenótipo de pessoa negra, e realizava a denúncia. Após a previsão de existência da comissão de confirmação da autodeclaração em alguns editais, o Judiciário passa a ser acionado para derrubar as decisões das comissões que se pautavam exclusivamente no critério fenotípico.

Esses fatos levaram o MN a questionar o Ministério Público Federal (MPF) para tomada de providências diante das fraudes identificadas. Em 2015 o MNU (Movimento Negro Unificado – Rio de Janeiro) realizou uma audiência pública denominada “Fraudes nos sistemas de cotas e mecanismos de fiscalização – O papel do Ministério Público”, alertando o Ministério Público para tomada de providências acerca das fraudes. Em 2016 o MNU encaminhou uma recomendação ao Ministério Público apontando a necessidade de tomada de medidas para garantir que as vagas reservadas para negros fossem ocupadas por quem apresentasse fenótipo característico de pessoa negra. No mesmo ano, o Conselho Nacional

¹⁸ O caso ocorreu em uma agência do INSS de Juiz de Fora em MG. Fraudador havia ingressado em concurso que ainda não previa a existência da comissão de heteroidentificação presencial. Fonte: <https://jcconcursos.uol.com.br/noticia/concursos/fraude-no-ultimo-concurso-inss-74850>. Acesso em: 6 ago. 2021.

¹⁹ Foram realizados fóruns nos anos de 2014, 2015, 2016 e 2017 que reuniram universidades públicas da região sul.

do Ministério Público (CNMP) publica uma recomendação aos membros do MPF para que o Judiciário desse especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas para acesso às universidades e cargos públicos – nos termos das Leis nº 12.711/2012 e nº12.990/2014 (BRASIL, 2016).

Coletivos Negros criados no interior das universidades organizaram dossiês com base em editais de convocação e fotos coletadas em redes sociais dos/as acadêmicos/as que ingressaram pelo sistema de reserva para autodeclarados negros (as), mas que não eram lidos e reconhecidos socialmente como pessoas negras. Muitas das denúncias foram realizadas nos canais de Ouvidoria das universidades, que, pressionadas, instauraram sindicâncias, processos administrativos e comissões para averiguar as denúncias (ROSA, SANTOS, MARQUES, 2020). Em muitos casos, quando constatado que a informação declarada na autodeclaração não condizia com o fenotípico do matriculado, as instituições efetuaram o desligamento desses acadêmicos. Esses coletivos também acionaram as Defensorias Públicas. O papel desses coletivos é fundamental para expor e subsidiar materialmente perante órgãos fiscalizadores, o desvio de finalidade da política (ROSA, SANTOS, MARQUES, SANTO, 2020). A realização de denúncias junto às Ouvidorias das universidades de pessoas físicas mediante a Lei de Acesso à Informação também contribuíram para gerar uma resposta dentro das universidades para averiguar as supostas fraudes.

Os NEABs são promotores para assegurar a implementação das políticas afirmativas dentro das universidades, que, em sua maioria, são chefiados por docentes negros e negras. Os NEABs, além de promover a reeducação das relações raciais, pressionam e orientam a gestão universitária para formulação de medidas protetivas com relação às cotas destinadas à população negra.

Outro importante ator na luta política sobre o andamento das políticas de ações afirmativas no Brasil é a entidade Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO). A EDUCAFRO tem a missão de promover a inclusão da população negra no ensino superior. A entidade, nos últimos anos, atua também na fiscalização da implementação das políticas de ações afirmativas nas universidades e, ultimamente, se dedica a denunciar as supostas fraudes nas autodeclarações, e apontar irregularidades inclusive nos

concursos públicos. A EDUCAFRO disponibiliza, em sua página, orientações e um formulário para a realização de denúncias (ROSA, SANTOS, MARQUES, 2020).

Em agosto de 2016 foi publicada a Orientação Normativa SEGRT/MP n. 3/2016, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. A nova norma abriu o caminho para que fosse estendida para a Lei nº 12.711/2012, e serviu como referência para que as instituições utilizassem para o ingresso de candidatos na graduação e na pós-graduação. Em 2018 essa orientação torna-se uma portaria normativa. A Portaria Normativa SEGRT/MP nº 4, de 6 de abril de 2018, traz mais informações como o número de componentes, a necessidade de registros, processos de recurso, acerca do procedimento de heteroidentificação dando mais normativas para as atuações da comissão.

Em junho de 2017 o STF, conforme a (ADC 41/DF), considera adequado adotar mecanismos complementares à autodeclaração: “É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (BRASIL, 2017b). Com essa decisão o STF estabelece que, além da autodeclaração, podem ser utilizados critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. O STF considerou que:

[...] a autodeclaração não é critério absoluto de definição da pertença étnico-racial de um indivíduo, devendo, notadamente no caso da política de cotas ser complementado por mecanismos heterônomos de verificação de autenticidade das informações declaradas (BRASIL, 2017b).

Essa decisão foi fundamental para institucionalizar a comissão também nas instituições de ensino federais. Em outubro de 2017, a SEPPIR enviou, para todos os reitores das IFEs, o Ofício Circular 001/2017, no qual requeria diversas informações relativas ao processo de implementação da Lei de Cotas, e, especialmente, solicitava informações sobre mecanismos de controle implementados na universidade para averiguar a autodeclaração apresentada pelo estudante (SANTOS, 2018).

Em meados de 2018, instituições federais de ensino que ainda não previam a averiguação da autodeclaração receberam um ofício do MPF recomendando que as

universidades adotassem providências para iniciar uma fase de verificação da autodeclaração antes da efetivação das matrículas ²⁰.

Hoje quase a totalidade de universidades possui comissão. A partir do levantamento realizado por Santos (2021) é possível afirmar um caráter fragmentado do funcionamento das comissões nas universidades federais. Há diversos modelos de averiguação da autodeclaração e ainda não há uma normativa unificada que garanta o mínimo de critérios.

Neste capítulo, foi apresentada uma breve digressão histórica da educação superior brasileira com base na pesquisa bibliográfica com enfoque na ausência de políticas públicas para a população negra. Entende-se que não podemos falar em democratização do ensino superior sem que todos os grupos raciais estejam, pelo menos, representados de acordo com o retrato racial neste nível de ensino. Enfatizou-se o papel do MN como ator no processo de formulação da agenda das PAAs e como movimento social que educa, pela perspectiva de Gomes (2019), sobre as relações raciais em diversos campos da vida social, mas especialmente o educacional e o jurídico. O capítulo também relatou que as PAAs não são uma invenção brasileira e que há anos diversos países a adotam como mecanismos para reduzir e superar as desigualdades raciais. Registra que as PAAs aplicadas no contexto brasileiro da educação superior brasileira foram protagonizadas pelas universidades estaduais e posteriormente adotadas nas universidades federais. Foi apresentado também o conceito, as formas de aplicação, finalidade e os beneficiários das PAAs. As PAAs no ensino superior não foram aplicadas como fórmulas prontas. Houve diferentes critérios, disputas e arranjos. A partir de pesquisa bibliográfica, entende-se as três fases das PAAs no Brasil, compreendendo o primeiro período de 2002 a 2012 com as experiências percussoras; o segundo de 2012 a 2017, quando o STF reconhece o critério racial nas ações afirmativas, o que acelerou a aprovação da Lei nº 12.711/2012, o qual unifica e homogeniza as diferentes experiências em curso nas IFEs; e o terceiro período, a partir do 2017, quando o STF reconhece o procedimento de heteroidentificação como mecanismo legítimo que complementa a autodeclaração diante de um quadro de uso indevido, denúncias e

²⁰ Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgt/noticias-pgt/cotas-raciais> Acesso em: 21 jan. 2022.

judicializações. Registro a existência de disputas e ausência de consenso sobre a identificação dos beneficiários das PAAs com recorte racial, que era um dos objetos que pautava as discussões desde o início da formulação da política, entretanto, renasceu após a aplicação da lei. Esse fenômeno trouxe novos desafios para a implementação da política que se converteu em um novo consenso da necessidade de uma comissão para validar a informação assinalada na autodeclaração.

Capítulo 2

A interpretação de raça, miscigenação, racismo e métodos de identificação racial

Este capítulo é uma revisão teórica. O conteúdo se aproxima dos estudiosos que discutem os estudos pós-coloniais. Os estudos pós-coloniais operam com a categoria analítica raça em diversos campos do conhecimento e localizam o colonialismo no desenvolvimento de opressões estruturais.

A justificativa de existência de PAAs com recorte racial se basta no próprio nome: a raça/cor. Se raça não fosse um substantivo usado para diferenciar as pessoas na sociedade moderna capitalista, não havia sentido de adotá-la. A princípio, parece que mencioná-la soe como algo arcaico, que remete ao passado escravagista, mas ela é hoje considerada ao lado da divisão do trabalho e da divisão sexual uma das chaves de leitura da sociedade capitalista.

Para compreender o motivo pelo qual é necessária a adoção de PAAs utilizando a raça como critério, especialmente no ensino superior e em cursos valorizados socialmente como a Medicina, devemos compreender como operam os conceitos de raça, racismo e miscigenação no Brasil e por que é necessário ter mais negros e negras frequentando escolas médicas para contribuir para desconstrução do racismo em nosso país.

A autoatribuição é atravessada pela identidade de pertença. Para Gomes (2003) a identidade negra se constrói no âmbito da cultura e na história. Ela tem um sentido subjetivo, simbólico e político.

Munanga (2019) nos ensina que a identidade negra é uma identidade em construção forjada na diáspora africana e conta apenas com a memória daqueles que resistiram, além de elementos comuns que constituem uma identidade como língua, história, território, cultura, religião etc. No caso, a identidade negra brasileira passa pela identidade de cor.

[...] seu passado histórico como herdeiros dos escravizados africanos, sua situação como membros de grupo estigmatizado, racializado e excluído das posições de mando na sociedade cuja construção contou com seu trabalho gratuito, como membros de um grupo étnico-racial que teve sua humanidade negada e cultura inferiorizada (MUNANGA, 2019, s/p)

Há alguns trabalhos localizados que exploram tal tema, como a existência da comissão de heteroidentificação, que auxilia na afirmação e ressignificação da identidade negra (MARQUES, BRITO, 2015).

1. A raça como fonte de hierarquização social

A negação de que nossas relações são ainda pautadas pela questão racial contribui para a manutenção de uma dada ordem social, em que justifica o abismo de renda, acesso à educação e trabalho, quando se adota o critério racial. A raça, como elemento fenotípico historicamente construído, é um dos “[...] critérios mais importantes que regulam os processos de seleção para ocupar posições no sistema de estratificação social” (HASENBALG, 1979, p. 20).

Para argumentar o quanto é relevante e necessário trazer o debate acerca das relações raciais no Brasil, é preciso trocar as lentes que nos impedem de enxergar o quanto nossas escolhas ainda são pautadas por critérios raciais e isso é um exercício diário (RIBEIRO, 2019).

A categoria raça como concepção sociológica se tornou central para reivindicar as PAA's e posteriormente para combater o uso indevido da autodeclaração gerada no processo de implementação. Aqui discutiremos como foi forjada e utilizada a concepção de raça no contexto do Brasil e como ela hoje é entendida nos estudos das relações étnico-raciais, tornando um conceito chave para a existência de uma comissão, pautada na ideia de raça, enquanto garantidora de direitos à população negra e não como peça para a discriminação negativa.

Para darmos início, irei transformar a afirmação de Schucman (2012) “A raça é um dos fatores que constitui, diferencia, hierarquiza e localiza os sujeitos em nossa sociedade” (p. 15), em uma pergunta: “Como e desde quando a raça constitui, diferencia, hierarquiza e localiza os sujeitos na sociedade?”.

A categoria raça é usada para justificar e demarcar diferenças em escala planetária, como bem explora Carlos Moore Wedderburn (2007) em seu livro “O racismo através da história: da Antiguidade à Modernidade”. Com o advento da Modernidade, a raça torna-se uma categoria estruturante de diferenciação. No contexto da conquista colonial, e posteriormente no Imperialismo, a ideia de raça opera como categoria que “[...] permite classificar os seres humanos em categorias físicas e mentais específicas” (MBEMBE, 2018, p. 105). Entretanto, é importante ressaltar que as experiências raciais são vividas de forma diferente dependendo do contexto. Há formas distintas de racialização (ALMEIDA, 2019) e

ocorrências específicas de formulação dessas diferenças em cada formação histórica. Gomes (2005) reflete que “[...] raças são, na realidade, construções sociais, políticas e culturais produzidas nas relações sociais e de poder criados ao longo do processo histórico e não algo da natureza” (p. 49).

Mbembe (2018) considera que a elaboração de um discurso negro na Modernidade foi dominada por três grandes acontecimentos: a escravidão da população africana, a colonização e o Apartheid. Negro e raça tem sido sinônimos, no imaginário das sociedades europeias (MBEMBE, 2018). Homens e mulheres originários da África foram transformados em homens-objeto, homens-mercadoria e homens-moeda (MBEMBE, 2018). O negro é, na ordem da modernidade, o único de todos os humanos cuja carne foi transformada em coisa (MBEMBE, 2018). Como Fanon (2008) nos ensina, a criação da categoria homem negro pela civilização branca européia, ocidental, negou a população negra a noção de humanidade. Fanon (2008) informa que há uma zona de não-ser do homem negro fruto da aventura colonial.

Como assinala Cesarie (1978) o nazismo só foi combatido porque foi praticado na Europa contra o homem branco. Causou indignação ao mundo o que foi feito com judeus, o que há séculos, os europeus fizeram com as populações originárias da África, Oceania, América e parte da Ásia, quando o colonialismo e o imperialismo foram aplicados como modelo de exploração e civilização a povos não europeus.

Desde o início da Modernidade, forjou-se no discurso europeu a concepção de civilizar as raças inferiores. O conceito de raça foi reformulado para que pudesse coexistir de forma contraditória com os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade da Revolução Francesa (ALMEIDA, 2019). Esses princípios só poderiam ser aplicados ao homem branco, já que esse simboliza a humanidade. O Iluminismo criou a concepção entre civilizado e selvagem e aqueles não oriundos da Europa Ocidental eram identificados como primitivos. Esse foi o olhar do europeu sobre os africanos e os indígenas. A Europa Ocidental representou a vitória da civilização e progresso sobre o mundo primitivo.

Para justificar a condição do africano como escravo, a Igreja Católica endossa a necessidade de salvar essas almas por meio do trabalho forçado, além de reforçar que a população africana é uma “raça condenada”. O olhar da Igreja sobre os africanos foi diferente do olhar sobre os indígenas. Enquanto os africanos são vistos como primitivos animalizados,

brutalizados, pré-modernos, desumanizados, irracionais, infantilizados, não gente, sem espírito, desprovidos de inteligência, estigmatizados, pessoas que podem ser exploradas por um preço vil, como uma raça condenada (MOURA, 2019). A população indígena, que também foi (e é) racializada, foi vista como selvagens, gentis, pagãos necessitando de salvação (MOURA, 2019).

Os milhões de africanos que foram sequestrados da África pelos traficantes, sobretudo portugueses, foram submetidos ao regime da escravidão no Brasil durante mais de 350 anos e este, ao lado do genocídio das populações ameríndias, deve ser considerado o maior crime cometido pelo mundo Ocidental na Modernidade que ainda não foi reparado. Os africanos escravizados foram as mãos e os pés do Brasil (MOURA, 1992).

O fim da escravidão no Brasil foi um processo lento e gradual para que não ocorressem grandes rupturas. O maior receio da elite brasileira era se tornar um novo Haiti²¹ e uma série de medidas foram tomadas nesse sentido. Como bem nos lembra Neusa Santos Sousa:

[...] a sociedade escravista, ao transformar o africano em escravo, definiu o negro como raça, demarcou o seu lugar, a maneira de tratar e ser tratado, os padrões de interação com o branco e instituiu o paralelismo entre cor negra e posição social inferior (SOUSA, 1983, p. 27).

Com o fim oficial do regime escravista em 1888 foi necessário inserir essa massa de pessoas ex-escravizadas em algum lugar. A população negra não foi integrada à sociedade (FERNANDES, 1972) nem mesmo na condição de trabalhador assalariado, em razão do preconceito racial, lugar esse ocupado pelos imigrantes. Entretanto, durante a vigência do período da escravidão, os negros escravizados trabalhavam em setores artesanais (MOURA, 2019). Há no Brasil uma divisão racial do trabalho (MOURA, 2019) que gera uma estratificação ocupacional e que contribui para a imobilidade social.

Para perpetuar e dar seguimento ao projeto do colonialismo seria necessário buscar novas justificativas para a manutenção da ordem. No século XIX houve a importação de

²¹ A Revolução de São Domingos ou Revolução Haitiana é considerada um marco na história, pois é a primeira vez que é fundada uma república governada por pessoas ex-escravizadas no continente americano. Em 1804 o povo negro haitiano, escravizado pelos franceses, proclamou sua Independência. A luta era para que as promessas de liberdade e igualdade universais apregoadas pela Revolução Francesa também fossem estendidas à população haitiana. Essa é considerada a primeira encruzilhada do projeto liberal-iluminista que mostra que a liberdade, a igualdade e a fraternidade não valem para os povos não europeus (ALMEIDA, 2019). A Revolução Haitiana foi sufocada e se tornou um símbolo da luta contra o colonialismo.

teorias eugenistas diante da tardia finalização do período escravagista e serviu como uma luva para explicar a diversidade humana com base na ciência (ALMEIDA, 2019). Foi transportada das ciências naturais a noção de raça biológica para naturalizar hierarquias sociais (GUIMARÃES, 1999). O racismo científico ganhou adeptos no Brasil, como Silvio Romero e Nina Rodrigues.

Visto como atraso social, o negro era considerado como o único responsável pela sua inferioridade social e econômica e cultural no pós-escravidão (MOURA, 2019). Após a Abolição buscaram-se novos dispositivos que permitam justificar a espoliação social da população negra (SOUSA, 1983). “Escolhe, como tipo ideal, representativo da superioridade étnica em nossa sociedade: o branco europeu e, em contrapartida, como tipo negativo, inferior, eticamente e culturalmente, o negro” (MOURA, 2019, p. 90) A ideologia do branqueamento ganhou sustentação no Brasil. Incentivou-se a vinda de imigrantes europeus em detrimento de outras nacionalidades que não fossem brancas e oriundas da Europa.

2. O mito da democracia racial

A partir da década de 1930 esse projeto de nação passa a ser questionado. Gilberto Freyre publicou em 1933 o livro “Casa-grande e Senzala”, um romance histórico sociológico sobre a identidade nacional que anunciava uma nova compreensão e interpretação da situação brasileira baseada no conagraçamento de raças e culturas. Freyre elabora e modifica a interpretação vigente de um país de degenerados fundando um novo modelo de olhar a formação sócio-histórica brasileira (SOUZA, 2019). Ele trabalha com a ideia de antagonismo em equilíbrio, ao pautar como os opostos se complementam: a senzala e a casa-grande, o senhor e o escravo; o mucambo e o sobrado, o negro, o branco e o indígena para explicar o motivo pelo qual foi possível forjar no Brasil uma sociedade racialmente equilibrada. Essas dinâmicas não ocorreram de forma pacífica. O mestiço tornou-se o símbolo do antagonismo de equilíbrio. Freyre conseguiu criar um sentimento brasileiro de identidade nacional que permitiu algum orgulho nacional como fonte de solidariedade interna (SOUSA, 2019). Assim Freyre forjou a construção de uma narrativa que possibilitou a formulação do termo “democracia racial” cunhado para servir de justificativa de que a sociedade brasileira vivia em comunhão de raças, uma neutralidade racial. A celebração das “três raças”, em que o

mestiço era celebrado. Seríamos um povo sem barreira de preconceito que coexistia por meio de uma acomodação inter-racial “democrática” e que havia oportunidades concretas de ascensão social (FERNANDES, 1972).

Entretanto, esta democracia racial tornou-se um paradigma para outras nações. O Brasil tinha formulado uma solução para os problemas étnicos que nenhuma nação havia atingido (MOURA, 2019). Uma “democracia racial” havia se estabelecido nos trópicos que deveria servir de referência para o mundo, após o Holocausto e as políticas segregacionistas em voga nos EUA e na África do Sul. Se justificava tal fenômeno na ausência de conflitos raciais e leis segregacionistas no plano formal no Brasil (GUIMARÃES, 1999). Propagou-se que as desigualdades sociais vigentes eram de origem de classe e não de raça.

A ideia antirracista entranhou-se na maneira de ser do brasileiro (GUIMARÃES, 1999). No senso comum do brasileiro há dois entendimentos sobre raça: “subdivisões da espécie humana” que alimentaram regimes segregacionistas como o EUA, Alemanha e África do Sul e inexistente no Brasil e a concepção de “raça” como “garra”, “força de vontade”, ou “índole” (GUIMARÃES, 1999). O que havia no Brasil não era racismo, e sim preconceito racial praticado de forma individualizada como uma atitude moral e isolada. O racismo não é concebido como um fenômeno social (GUIMARÃES, 1999). Por vezes, falar em raça no Brasil é um tabu, uma conversa inadequada e inapropriada, e até mesmo sinal de “falta de educação” mencionar a cor/raça das pessoas.

Esse mito foi muito útil para a sociedade que visava se tornar industrial. Fernandes (1972) constatou que o que vigorava no Brasil era discriminação racial indireta, um preconceito racial dissimulado que endossa até mesmo as pessoas negras a não visualizar a desigualdade racial (FERNANDES, 1972). Essa suposta hierarquia invisível é materialmente existente quando se olha dados estatísticos de renda, escolaridade, saúde e a composição racial dos espaços de poder etc.

O mito da democracia racial não passa de um mito. Uma realidade que seria a ideal. O desejo não se reflete na realidade concreta (MOURA, 2019). Para que o mito da democracia racial existisse foi evocado o argumento da miscigenação/mestiçagem no Brasil. A miscigenação é um fenômeno universal e não há raças puras no mundo (MOURA, 2019). Como bem constata Munanga (2019) a mistura não produziu a democracia racial como

demonstram os dados estatísticos. A miscigenação/mestiçagem não gerou uma sociedade justa e democrática no Brasil.

Em 1950 a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) patrocinou uma pesquisa no Brasil, que visava identificar como nosso país conseguiu atingir a suposta harmonia racial entre diferentes povos que habitavam o território. A investigação foi conduzida por Roger Bastide e Florestan Fernandes. Na obra de 1972, “O negro mundo dos brancos”, Fernandes identificou um padrão brasileiro nas relações raciais, detectando que temos uma resistência em reconhecer o papel da “barreira de cor”. O país era e é extremamente preconceituoso no campo das relações raciais, mas havia uma etiqueta social que encobria essa realidade. Constatou-se que a tal suposta democracia racial tratava-se de um “[...] mito que fomenta outros mitos paralelos, que concorrem para esconder ou para enfeitar a realidade” (FERNANDES, 1972, p. 10).

A suposta democracia racial fruto da miscigenação não gerou uma transformação nas condições humanas de vida da população. Esse suposto clima de tolerância não seria possível uma vez que a estrutura socioeconômica não permitiria tal avanço. Clovis Moura argumenta que o mito da democracia racial é uma “[...] ideologia arquitetada para esconder uma realidade social altamente conflitante e discriminatória no nível das relações inter étnicas” (MOURA, 2019, p. 55). Esse mito é percebido como um “[...] mecanismo de barragem à ascensão da população negra aos postos de liderança ou prestígio, quer social, cultural ou econômico” (MOURA, 2019, p. 56).

Para Fernandes (1972) a miscigenação tornou-se uma espécie de índice de integração social e o modo como a sociedade brasileira supostamente havia adquirido uma fusão de raças sem discriminação. Como observa esse autor, a miscigenação no Brasil não envolveu transmissão de posição social como propriedades, possibilidades de mando e probabilidade de poder (p. 25), bem como não fomentou a igualdade racial.

Fernandes (1972) argumentava que o brasileiro “tem preconceito de ter preconceito” e isso é um alimento para a reprodução do racismo. O racismo brasileiro, como nos alerta Munanga (2019), é objeto de segredo, tabu, silenciado, enfim é criminoso. Há no imaginário do/a brasileiro/a que somos uma democracia racial sendo uma fonte de orgulho nacional e prova da nossa civilidade (GUIMARÃES, 1999).

O argumento da miscigenação dá base para que o mito da democracia racial se desenvolva sendo capaz de encobrir hierarquização de origem e conflitos de desigualdades raciais (MOURA, 2019) (MUNANGA 2019). Para Munanga, a “mestiçagem” é considerada uma peça ideológica chave para entender o mito da democracia racial. A mestiçagem saiu da condição de problema para ser concebida como atriz principal na construção da identidade nacional.

No fim da década de 1970 e na década de 1980, as produções de estatísticas comprovavam por meio de números a existência e a persistência da categoria raça como fator de diferenciação social. Se ao longo do tempo haveria uma integração do negro na sociedade de classe, como apregoada por Florestan Fernandes, como explicar o fenômeno crescente das desigualdades sociais entre brancos e negros, quando se isolava e analisava a desagregação dos dados estatísticos produzidos pelo Censo a partir da raça/cor, que mostravam um abismo social entre brancos e não brancos, como apontado pelos estudos de Carlos Hasenbalg (1979) e Nelson do Valle Silva (1978)?²².

3. O racismo brasileiro

O racismo é uma doutrina em que o conceito de raça é mobilizado (GUIMARÃES, 1999). Na concepção de Gomes (2005):

O racismo é, por um lado, um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes, do ódio, em relação a pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio de sinais, tais como: cor da pele, tipo de cabelo etc. Ele é por outro lado um conjunto de ideias e imagens referente aos grupos humanos que acreditam na existência de raças superiores e inferiores (p. 52).

A definição estabelecida por Gomes (2005) concebe o racismo percebido no cotidiano e no imaginário social. Já Almeida (2009) o define como:

²² Entre as obras publicadas registramos: HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdade racial no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Graal, 1979. HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson V. *Estrutura social, mobilidade e raça*. Rio de Janeiro: IUPERJ; Vértice, 1991. HENRIQUES, Ricardo. *Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão n. 807). PAIXÃO, Marcelo. *Desenvolvimento humano e relações raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

[...] uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam (p. 32).

Almeida (2019) amplia esse conceito ao considerar que para existir essas práticas tem que existir a articulação do Direito, do Estado e da Economia Política. Nesse sentido, opera com três concepções de racismo: individualista, institucional e estrutural e aponta que o racismo institucional e estrutural não pode ser traduzido como sinônimos.

A concepção de racismo individual está ligada a aspectos comportamentais e é vista como uma espécie de “patologia” e imoralidade (ALMEIDA, 2019). Na forma individual o racismo manifesta-se por meio de atos discriminatórios cometidos por indivíduos contra outros indivíduos (GOMES, 2005), o qual pode ser tipificado como crime. Nesse caso, é muitas vezes concebido como preconceito racial e não como racismo. Para Almeida (2019), “[...] preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias (p. 32).

A concepção de racismo institucional parte do entendimento de que há desvantagens e privilégios com base na raça que refletem no funcionamento das instituições. Quando as instituições são homogeneizadas por determinados grupos sociais institucionalizam seus interesses e mantêm sua hegemonia do grupo social. Ao se olhar para a composição racial dos membros que compõem a instância de poder no Brasil, como o Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, bem como reitores de universidades e diretores de empresas, vemos que quem ocupa esses espaços são homens da cor/raça branca (ALMEIDA, 2009) e direta e indiretamente há uma reprodução geracional racial da ocupação desses espaços de poder.

O racismo institucional está inserido em um projeto civilizatório maior denominado de colonialismo. Calcados na noção de raça, como forma para naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos (ALMEIDA, 2019), a manifestação do racismo deve sair do campo comportamental e ser compreendido dentro de um projeto moderno que subjugou populações das Américas, da África, da Ásia e da Oceania.

O racismo institucional no Brasil é tão sofisticado que até mesmo a informação de raça e cor não foi coletada até ano de 2005 no CSE, um apagamento da ausência da população negra nesse nível de ensino. Uma das reivindicações do MN foi inserir a coleta dessa

informação em todos os protocolos e formulário preenchido pelo serviço público para geração de dados estatísticos.

O racismo institucional atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial (LOPEZ, 2012). Ele extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano institucional, inclusive na implementação efetiva de políticas públicas, gerando, de forma ampla, desigualdades e iniquidades (SILVA *et al.*, 2009).

Origina-se no funcionamento das forças consagradas da sociedade, e recebe condenação pública muito menor do que o racismo individual. Dá-se por meio da reprodução de políticas institucionalmente racistas, sendo muito difícil culpar certos indivíduos como responsáveis. Por fim, o racismo institucional refere-se às práticas discriminatórias sistemáticas fomentadas pelo Estado ou com o seu apoio indireto (GOMES, 2019, p. 52).

O racismo estrutural parte da ideia que o racismo é a regra e não a exceção. “É um processo histórico e político que cria as condições sociais para que, direta e indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática” (ALMEIDA, 2019, p. 51).

A partir dessas definições, podemos localizar diversas práticas sociais que expressam o racismo institucional. Há novas investigações que buscam identificar como os operadores do Direito, por exemplo, como desembargadores, juízes, promotores, defensores públicos, advogados, delegados e servidores da Administração Pública contribuem para alimentar esse sistema (DIAS, 2017). Esse mesmo pesquisador, aponta, como exemplo, procedimento comum nº 500377-75.2017.4.04.7101/RS no qual suspendeu os efeitos da decisão administrativa da reitoria da UFPel, que, após sindicância, averiguou que estudantes não negros haviam ocupado vagas para PPI no curso de Medicina da UFPel. Esse pode ser um exemplo para ilustrar essa prática. Ao analisarem e/ou produzirem algum regramento e/ou posicionamento jurídico, os operadores do Direito não raras vezes irão materializar uma das formas do racismo institucional (DIAS, 2017). Lelia Gonzalez nomearia essa medida como racismo por omissão (2020).

Trago esse conceito aqui pois será útil para entender o que ocorreu na UFGD, conforme será relatado no capítulo 6. No caso da UFGD, vemos procuradores, advogados e

servidores da Administração Pública se mobilizando direta e indiretamente para impedir a adoção de mecanismos de controle de preenchimento da autodeclaração até não respeitando o desligamento de estudantes que comprovadamente fizeram uso indevido da autodeclaração, mesmo após a apuração que foi corroborado pelas instâncias superiores da instituição.

Uma das referências no Brasil sobre Hermenêutica Jurídica que aborda a questão racial é o pesquisador e jurista Adilson José Moreira, autor do livro “Pensando como um negro: Ensaio de hermenêutica jurídica”. Em termos gerais, a hermenêutica jurídica é um ramo da Teoria da Geral do Direito que estuda a interpretação das leis. Moreira (2019) explana na sua obra que não é possível o Direito continuar interpretando as leis sem levar em consideração as desigualdades raciais. A interpretação vigente com base em princípios universalistas de igualdade torna-se um mecanismo que impede o gozo de direitos de minorias e auxilia na manutenção de uma dada ordem social. Operadores do Direito acreditam que exista uma neutralidade racial como forma de justiça social sob o manto da igualdade. De acordo com Moreira (2019):

a interpretação jurídica tem sido direta e indiretamente utilizada como instrumento importante para a reprodução da opressão racial, seja pela simples desconsideração do impacto de uma prática social sobre um grupo, seja porque eles estão interessados em impedir que a raça se torne uma forma de mobilização política (E-book).

O caso ícone apresentado por Moreira (2019) com relação a esse fenômeno é o mito da periculosidade do homem negro que gera o encarceramento em massa da população negra jovem. A raça define a interpretação da lei. Essa leitura pode também se aplicar em outros campos, como na Educação e na religião. Para ilustrar, basta lembrar que as cotas para negros e negras adotadas na UnB e o sacrifício de animais em cultos de religiões de matriz africana foram levados até a corte superior do país para averiguar sua constitucionalidade. Para Moreira (2019), nossas instituições operam a partir dos interesses dos valores de pessoas brancas. Parte-se do princípio de que a interpretação das normas constitucionais é fruto de uma posição racial neutra e que a raça não é um dos mecanismos de distinção (MOREIRA, 2019).

4. Classificação racial e métodos de identificação racial

Como aponta Rocha e Rosemberg (2007) há uma literatura robusta a respeito do debate sobre classificação racial no Brasil (PINTO, 1995; ROSEMBERG, PIZA, 1998-1999; SCHWARTZMAN, 1999; PETRUCCELLI, 2000, 2002; OSÓRIO, 2003, entre outros). A classificação racial brasileira é única, contextual e situacional e não tem equivalência com classificação adotada em outros países que levam em consideração outros aspectos como origem étnica, orientação religiosa, grupos linguísticos, origem nacional. Assim, organismos internacionais optaram por não definir um sistema de classificação universal e consideram as categorias empregadas pelo órgão oficial de cada País (OSÓRIO, 2003).

Embora o sistema de classificação racial empregado no Brasil não seja uma unanimidade, o IBGE constatou que há uma convergência entre as categorias de classificação adotada pela instituição e o que as pessoas mencionam espontaneamente em pesquisas sobre grupos raciais (OSÓRIO, 2003).

Atualmente o IBGE utiliza cinco categorias de classificação racial de “cor ou raça”: amarela, branca, indígena, preta e parda. Essa classificação é entendida como o conjunto de categorias em que o sujeito da classificação pode efetuar o registro (OSÓRIO, 2003). De acordo com Osório (2003), existem basicamente três métodos de identificação racial: a auto-atribuição de pertença ou autoclassificação, a heteroidentificação de pertença ou heteroattribution ou heteroidentificação e as técnicas biológicas de identificação de grandes grupos populacionais. A auto-atribuição de pertença é quando [...] “o próprio sujeito da classificação escolhe o grupo do qual se considera membro” (OSÓRIO, 2003, p. 7). É o método mais difundido no Brasil, e o método mencionado na Lei nº 12.711/2012.

A heteroattribution de pertença, também chamada de heteroidentificação, é quando outro indivíduo define o grupo racial do sujeito. Esse método também é usado nas coletas domiciliares efetuadas pelo IBGE, uma vez que nem todas as pessoas estão presentes no momento da entrevista do recenseador, o que leva outra pessoa do grupo familiar heteroatribuir a cor ou raça. Isso ocorre também quando há crianças no domicílio.

O terceiro método, a identificação biológica, aclamada pela sua “objetividade científica”, que tornaria possível, por meio de análise de DNA, formar os “grandes grupos sociais” e determinar os ancestrais de cada pessoa. Entretanto, como argumenta Osório (2003), esse método não pode ser utilizado, pois os resultados podem não corresponder os grupos “raciais” que as sociedades reconhecem e usam para distinguir e hierarquizar.

A sociedade não precisa saber quão negra é uma pessoa ou o são seus ancestrais, basta saber se, em seu contexto relacional, sua aparência a torna passível de ser enquadrada nesta categoria para considerá-la uma vítima potencial de discriminações, diretas e estruturais (OSÓRIO, 2003, p. 8).

Assim, o fato de um indivíduo brasileiro branco ter ascendência africana, europeia e indígena no seu DNA, a parcela africana ou indígena não faz dele membro da raça negra ou indígena, nem objeto de discriminação racial, nem detentor de direitos para as vagas de ações afirmativas com recorte racial. A “raça” como realidade biológica não existe, entretanto, raça como realidade sociocultural, enquanto conceito sociológico persiste na realidade brasileira. Sendo assim, o método biológico não deve usado, nem aventado como uma forma de identificar o sujeito de direito da política de cotas.

O método de identificação racial usado pelo IBGE congrega o uso simultâneo de auto-atribuição e de heteroatribuição de pertença. O entendimento sobre cor/raça no Brasil foi teorizado desde o século XIX. Isso mostra o quanto essa informação tem uma relevância histórica.

Figura 3: Categorias raciais nos Censos Demográficos – Brasil 1872 -2010

| 1872 | 1890 | 1940 | 1950 | 1960 | 1980 | 1991 | 2000 | 2010 |
|--|---------|--|---------|---------|---------|----------|----------|--|
| População livre (define sua cor) | | | | | | | | |
| Branca | Branca | Branca | Branca | Branca | Branca | Branca | Branca | Branca |
| Preta | Preta | Preta | Preta | Preta | Preta | Preta | Preta | Preta |
| Parda | Mestiça | | Parda | Parda | Parda | Parda | Parda | Parda |
| Cabloca | Cabloca | | | | | | | |
| | | Amarela | Amarela | Amarela | Amarela | Amarela | Amarela | Amarela |
| | | (outras respostas foram codificadas como de cor parda) | | | | Índigena | Índigena | Índigena (se indígena: Etnia e língua falada) |
| População escrava | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Fonte: Recenseamento do Brasil 1872-1920. Rio de Janeiro: Directoria Geral de Estatística, 1872-1930; e IBGE, Censo Demográfico 1940/2010.

Fonte: Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/questao racial/raca-e-racismo/estatisticas> Acesso em: 26 jan. 2021

O primeiro Censo oficial realizado no Brasil foi em 1872 e delimitou dois grupos: população livre e população escrava. Foram estabelecidas 4 categorias: branca, preta, parda e cabocla. As categorias preta e parda abarcavam parcela da população escravizada e livre (nascidas ou alforriadas) (PETRUCELLI, 2000). Já em 1890 o termo pardo foi substituído pelo termo mestiço. No período de 1890 a 1940 a coleta da cor da população não foi realizada por consequências do discurso da miscigenação e do mito da democracia racial.

Em 1940, o dado volta a ser coletado com o retorno da categoria parda e a inserção da categoria amarela para se referir às pessoas com ascendência asiática. Somente em 1991 foi incluída a categoria indígena. Em 2010, junto à categoria indígena foi coletada informação da etnia (OSÓRIO, 2003). Os estudiosos da classificação racial no Brasil identificam de forma inequívoca que a classificação racial preta, parda e branca permaneceu registrada nesses 138 anos nos quais é coletada essa informação. A classificação parda sempre manteve vínculo com a ascendência africana desde os seus primórdios. Até 1991 a classificação racial apenas mencionava a palavra “cor” e a partir desse censo foi introduzida a binômio “cor/raça” quando se introduziu a classificação indígena.

5. A questão da autodeclaração da cor/raça parda

Outro tema que perpassa as comissões de heteroidentificação e causa diversas discussões tanto dentro das comissões como nas formações e no próprio debate público é a questão da identificação racial das pessoas autodeclaradas pardas: “o pardo” aparece como um nó por sua vagueza de significado como qualificante identitário” (SILVA *et al.*; p. 354). Há uma produção acadêmica que se debruça sobre essa questão. Como reflete Petrucelli (2000) a atribuição de uma cor a um indivíduo é feita de forma relacional.

O vocábulo pardo é encontrado em dicionários usados desde 1500 na Península Ibérica e sua aparição dos qualificativos relativos à miscigenação se situa entre os séculos XIV e XVII. A sua utilização parece ser diretamente descritiva de uma característica fenotípica observada (PETRUCELLI, 2000).

O mestiço no Brasil é visto como uma ponte entre o branco-índio-negro e celebrado como uma categoria fundante da nacionalidade (MUNANGA, 2019). Para o antropólogo, vigora, no senso comum, o mestiço sendo identificado como um amálgama: “fomos misturados na origem e, hoje, não somos nem pretos, nem brancos, mas sim um povo miscigenado, um povo mestiço” (MUNANGA, 2019, s/p).

Diferentemente dos Estados Unidos e outras nações que levam em consideração o genótipo para atribuir a pertença racial do indivíduo, no Brasil é a aparência física que é importante. Esse fenômeno foi referenciado por Oracy Nogueira no seu texto clássico denominado “Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem”, no qual propõe um quadro de referência para a interpretação das relações raciais no Brasil.

Em 1980, o recenseamento realizado pelo IBGE identificou 136 expressões para denominação de cor. Expressões populares como morena, cabocla, morena cor de canela, sarará, mulata, quase negra, cor-de-café, morenã, foram algumas das expressões coletadas. O que esse grupo de palavras quer dizer? Que a referência à mestiçagem é predominante e que fugimos da identificação das palavras preta, negra e branca mostrando, quando possível, amenizar as características negroides e se aproximar do modelo branco europeu. Na mesma esteira, vemos o termo moreno/morena sendo usado nesse mesmo sentido. O termo moreno é usado recorrentemente para amenizar as características negra: [...] “a categoria morena, desprovida de significado étnico-racial e remetendo apenas a uma caracterização neutra de aparência cromática na qual podem se ver incluídas pessoas portadoras de variadas identidades” (MUNANGA, 2019, s/p).

Desde o século XIX, o mestiço, o mulato, o pardo é objeto de disputa. Passando de sinônimo de degeneração, a símbolo de brasilidade no livro “Casa-grande e Senzala”, de Gilberto Freire (CAMPOS, 2013), o pardo foi celebrado como emblema de uma sociedade multirracial, e, ao mesmo tempo, como uma arma para a ideologia do branqueamento, já que o branco persiste como idealizado, o que afasta o pardo da identidade racial negra (JESUS, 2018). Ao dividir negros e mestiços, a ideologia da mestiçagem foi usada pelos interesses da política do branqueamento (MUNANGA, 2019). A suposta tolerância da mistura de brancos com não brancos (negros, indígenas, asiáticos) tem como objetivo final o branqueamento da população e justificar desigualdades e não uma celebração multirracial.

Desde final da década de 1990, o Movimento Negro buscou resgatar esse mestiço que tendia a se identificar como branco e não como negro e disputou esse pardo como parte da população negra (JESUS, 2018). Com a adoção de políticas afirmativas para negros/negras é necessário rediscutir a identificação racial brasileira e como é operada no contexto das políticas afirmativas.

Como assinala Duarte e Bertulio (2012):

O que se observou foram candidatos reviverem o mito da brasilidade, da miscigenação das raças, e tentaram alargar a definição de negro valendo-se da regra da ascendência. “Uma gota de sangue”, a oitava parte desconsiderada em um sistema de preconceitos que sempre levou em consideração as características aparentes passou a ser garimpada em registros familiares ou simplesmente ser falsificada (p. 172).

A grande falácia da dificuldade de saber quem é e quem não é negro no Brasil foi um dos argumentos utilizados contra a adoção das cotas, e recentemente é novamente evocado para atacar a criação das comissões de heteroidentificação e suas decisões. Há uma noção socialmente compartilhada de raça social no Brasil baseada em características fenotípicas (JESUS, 2021). Heteroatribuímos todo dia, no nosso cotidiano, de forma consciente ou inconsciente, a cor/raça das pessoas.

A comissão de heteroidentificação considera as pessoas pardas como pessoas negras, utilizando o mesmo entendimento do MN, que também foi acolhido para o IBGE. O IBGE agrega as pessoas pretas e pardas para a formação de um grande grupo populacional, os negros, argumentando que tal agregação ocorre por semelhanças socioeconômicas e as características fenotípicas. Embora, como identifica Munanga (2019), no Brasil seja possível ao mestiço combinar com a condição socioeconômica e atravessar a linha de cor e ser reclassificado no grupo branco, nem sempre é possível efetuar esta travessia. Há uma sensibilidade no tecido social marcado pela raça no Brasil, que, quando convém, ao menor avanço dessa população em espaços de poder, o pardo será ainda lido como uma pessoa negra. O pardo possui traços fenotípicos de pessoas pretas que estão diluídos na sua aparência (VAZ, 2018). São esses traços que lhe irão expor ao preconceito racial. Assim é necessário pontuar que os pardos “[...] não figuram como o resultado desracializado da mistura entre negros/as e brancos/as, mas são, justamente, como parte da população negra: os negros de pele clara, filhos de casamentos intrarraciais ou inter-raciais (JESUS, 2021).

Este capítulo demonstrou como a categoria raça foi construída historicamente como instrumento de diferenciação e hierarquização social. Há diferentes formas com que o racismo é operado na estrutura social brasileira como racismo individual, institucional e estrutural. A contribuição da hermenêutica do Direito (DIAS, 2017), (MOREIRA, 2019), pode auxiliar nas leituras sobre como o Poder Judiciário opera na interpretação das leis com base em uma suposta neutralidade racial como forma de justiça social. O que Moreira (2019) nos alerta é sobre a disputa para que a raça não se torne uma forma de mobilidade política. Outro tema que também foi discutido é a questão da autodeclaração da cor/raça parda como um campo de disputa (JESUS, 2021).

A miscigenação/mestiçagem foi celebrada para borrar uma suposta igualdade racial que o Brasil tinha atingido já que não havia uma política racial oficial como política de Estado aplicada em outras nações. Foi útil para edificar um discurso para encobrir as desigualdades raciais. O mito da democracia racial foi extremamente benéfico para ocultar o racismo à brasileira e promover uma suposta igualdade racial que nunca foi real. Mudança de narrativas como a invenção do termo democracia racial para simbolizar a suposta congregação de raças que o Brasil nunca atingiu para camuflar a dinâmica das relações raciais no Brasil

Também foi apresentado como o sistema de classificação e os métodos de classificação racial adotados pelo IBGE são aplicados no Brasil. O resgate da história da formação da classificação racial brasileira mostra que a mesma vem sendo usada desde 1872 no Brasil com algumas modificações, conforme o contexto histórico. A necessidade de apresentar os dois métodos de identificação racial em voga no Brasil é mostrar que não são dois métodos que conflitam, e sim que se complementam e se justificam como válidos diante da dinâmica das relações raciais brasileiras. Demonstrou-se que desde a criação da classificação racial no Brasil, o mestiço sempre esteve atrelado à origem africana. Nesse sentido, hoje se justifica porque se utiliza essa classificação e se reivindica a unificação da categoria parda e preta sob a mesma categoria política negra.

A questão da autodeclaração da cor/raça parda é um debate que permeia a atuação das comissões. A existência dessa comissão contribui para reforçar a atuação do MN que defende o acolhimento da cor/raça parda e preta na categoria política “negra”, ou seja, que autodeclarados pardos passam a se entender como negros e compreendam o que quer dizer

quando se assinala a autodeclaração de pessoa negra da cor/raça parda quando se inscreve para a cota. Em muitos casos, pode ser a primeira vez que essas pessoas irão se confrontar com a sua identificação racial como pessoa negra na vida.

Capítulo 3

Formação médica no Brasil e o curso de Medicina da UFGD

Na minha infância e adolescência, eu nunca fui atendido por uma médica ou um médico negro. Então, cursar Medicina sempre foi muito distante da minha realidade. Como se imaginar em um lugar em que você não vê pessoas iguais a você, com as mesmas histórias, vindas do mesmo lugar de onde veio?

Vinicius Miranda, médico formado pela Universidade Federal do Recôncavo Baiano (UFRB) – Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/05/06/coletivos-negros-na-medicina-lutam-por-mais-thelmas-e-saude-democratica.htm?cmpid=copiaecola> Acesso em: 20 jan. 2022.

O percentual de médicos negros/as na área da Saúde é baixíssimo quando comparada à população autodeclarada negra no país. Durante nossa vida, certamente foram poucos/os/as médicos/as negros/as com que nos deparamos nos consultórios médicos. Este capítulo será dedicado a apresentar aspectos do ensino médico no Brasil buscando traçar como a formação médica no país favoreceu historicamente a população com mais renda e branca no país.

Posteriormente iremos apresentar um breve histórico da instauração do ensino superior no Mato Grosso do Sul. Também iremos mostrar como ocorre a oferta do curso de Medicina no estado. Por fim, iremos apresentar o curso de Medicina da UFGD.

1 As escolas médicas no Brasil, Medicina e a população negra

A Medicina é atualmente uma profissão de reconhecida tradição no Brasil (MACHADO, 1997). Entretanto, nem sempre foi essa a realidade. Até o século XVI e ainda no século XVII, os médicos eram quase todos judeus, cristãos-novos, ou meio-cristãos (com baixo prestígio social). Somente a partir do século XIX, ser médico passou a simbolizar prestígio, status e destaque social, tanto para o núcleo familiar como para a sociedade em geral (MACHADO, 1997 *apud* SANTOS FILHO, 1991).

Medicina, Direito e a Engenharia são consideradas profissões imperiais. De acordo com Coelho (1999) a atual configuração do médico como profissão se relaciona ao estabelecimento de um regulamento profissional que garante o monopólio dos mercados de serviços a todos os associados, marcado pelo credencialismo acadêmico. Dentre as profissões que são regulamentadas, a Medicina é considerada a profissão com maior grau de autonomia e autorregulação praticada no Brasil, já que apresenta um elevado e complexo corpo de conhecimento científico e controle sobre o processo de trabalho (MACHADO, 1997) por meio do Conselho Federal de Medicina (CFM) e Sociedades Médicas.

O exercício da Medicina no Brasil recebeu forte indução e proteção do Estado, o que garante aos detentores de diploma os monopólios profissionais (COELHO, 1999). É considerada uma profissão de grande sucesso profissional e de reconhecimento, já que possui alto apelo ético, princípios profissionais definidos pelos seus membros e forte orientação para o ideal de servir à coletividade (MACHADO, 1997). Além disso, seus serviços são vistos como bens sociais. Para que ocorra o credencialismo acadêmico (COELHO, 1999) é necessário que existam escolas para a formação de médicos. O diploma é o meio para estabelecer diferenciação de classe e garantir espaços de privilégios.

A classe médica também compõe o cenário político brasileiro com a ocorrência de registro de médicos disputando legislaturas no poder Legislativo e Executivo. Esse cenário está relacionado ao aparecimento da figura do bacharel como um político moderno, os chamados profissionais liberais que foram gradativamente suplantando os coronéis (SANTOS, 2017b). A atuação de médicos fornece uma inserção privilegiada no campo da política pois há transferência do capital social para capturar votos.

As primeiras escolas médicas criadas no Brasil datam de 1808 com a chegada da Família Real Portuguesa com a fundação da Escola de Medicina e Cirurgia no Hospital Militar da Bahia (1808) e da Escola Cirúrgica do Rio de Janeiro (1808). Os médicos formados eram chamados de “cirurgiões barbeiros”, dotados de pouco ou nenhum conhecimento teórico (MACHADO; WUO; HEINZLE, 2018). Após a Independência do Brasil, em 1822, ambas as instituições foram transformadas em faculdades de Medicina, em 1832. Até 1920 havia apenas três escolas médicas em funcionamento no Brasil, e ao final do século XX esse número se elevou para 113 escolas implantadas (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

De acordo com levantamento realizado por Oliveira *et al.*, (2019), no período de 1808 a 2018, as escolas médicas no Brasil apresentaram três fases de expansão: a primeira entre 1962 e 1972, a segunda entre 1994 e 2008 e a última entre 2012 e 2018. O destaque foi para os biênios 2014 – 2015 (n=51; 15,8%) e 2017 – 2018 (n=45; 14%), nos quais foi criado o maior número dessas escolas no país, por indução do Programa Mais Médicos (PMM). Em outubro de 2020, o Brasil contava com 357 escolas médicas que ofereciam, juntas, 37.823 vagas anuais de graduação (SCHEFFER *et al.*; 2020). Entre as escolas de ensino médico sob a administração pública (n=137), as federais tiveram maior proporção nos governos militares, Sarney (21,6%), FHC (27%) e Dilma-Temer (29,7%) e representam 59,1% das escolas públicas atuais (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

A maioria das escolas médicas no Brasil são privadas. Em 2018 eram 58,5% e ofertavam 65,8% das vagas. A localização ocorre nas capitais e regiões metropolitanas (OLIVEIRA *et al.*, 2019). Registra-se que a oferta de cursos de graduação em Medicina depende de autorização do MEC, após prévia manifestação do CFM e do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Até o ano de 1963 o ensino médico no País era predominantemente público. A mudança ocorre a partir de 1970 com a crescente criação de escolas médicas privadas. De acordo com Haddad *et al.* (2010) essa expansão seguiu a tendência de crescimento da educação superior na América Latina com a Reforma Universitária de 1968, que visava maior eficiência e produtividade nesse nível de ensino. De acordo com Machado, Wuo, Heinzle (2018) a educação médica no Brasil foi e ainda é influenciada pelo modelo norte-americano pensado por Abraham Flexner, cujas disciplinas são ministradas isoladas com ênfase nas especializações essencialmente individualista, biologicista, focalizado na medicalização, que tem no hospital o centro de toda a formação médica. Uma das características desse modelo de ensino é o conhecimento dos processos patológicos sem conexão com a realidade social.

Esse modelo começa a ser tencionado quando ocorre, na cidade de Alma-Ata, extinta União Soviética, a primeira Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde, em 1978, no qual foi redigida a Declaração de Alma-Ata, que consistia em promover o acesso à saúde de forma igualitária para todos os cidadãos (MACHADO; WUO; HEINZLE, 2018), culminando na recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) para que os países utilizem da estratégia de Atenção Primária de Saúde (APS) como forma de alcançar a meta

“Saúde para Todos no Ano 2000” (HADDAD *et al.*, 2010); (MACHADO; WUO; HEINZLE, 2018). Aliado a esses acontecimentos, temos uma nova concepção de saúde não mais centrada somente na assistência à doença, mas, sobretudo, na promoção da qualidade de vida (PSF, 2000). Essa nova orientação gerou uma tensão para a mudança do modelo de formação de um médico especialista para um médico generalista.

Esse novo olhar sobre a formação médica voltada para a APS só passou a ser uma realidade no Brasil após a criação do Sistema Único de saúde (SUS) pela CF de 1988 (MACHADO; WUO; HEINZLE, 2018). A CF, em seu Art. 196, garante acesso à saúde a todos os brasileiros. Assim o SUS é sistema público de saúde de cobertura universal sendo um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo (OLIVEIRA *et al.*, 2015). Entre as diretrizes do SUS está a universalização, a equidade, a integralidade, a descentralização, a hierarquização e a participação da comunidade (PSF, 2000). A saúde passa a ser um direito social garantido na CF. A criação do SUS trouxe mudanças no ensino médico já que se tornou o responsável por ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde (HADDAD *et al.*, 2010).

Em 1994, foi criado Programa Saúde da Família (PSF), hoje denominado de “Estratégia de Saúde de Família” com foco na prevenção. A Atenção Básica é estabelecida como a porta de entrada preferencial do SUS.

[...] unidades básicas de saúde, funcionando adequadamente, de forma resolutiva, oportuna e humanizada, são capazes de resolver, com qualidade, cerca de 85% dos problemas de saúde da população. O restante das pessoas precisará, em parte, de atendimento em ambulatórios de especialidades e apenas um pequeno número necessitará de atendimento hospitalar (PSF, 2000, p. 316).

No ano de 2001 são publicadas as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para o ensino no Curso de Medicina, nas quais constam os princípios, fundamentos, condições e procedimentos da formação de médicos na organização curricular das Instituições do Sistema de Educação Superior do País. As DCNs priorizam como perfil do formando egresso/profissional o médico, com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva (BRASIL, 2001). A estrutura curricular do curso de Medicina deve contemplar a integração ensino-serviço, a formação médico-acadêmica às necessidades sociais da saúde, com ênfase no SUS (BRASIL, 2001).

Em 2007 é publicado o Decreto Presidencial que instituiu, no âmbito dos Ministérios da Educação e da Saúde, a Comissão Interministerial de Gestão da Educação na Saúde, que traz, como uma das finalidades: “[...] subsidiar a definição de diretrizes para a política de formação profissional, tecnológica e superior, incluindo a especialização na modalidade residência médica, multiprofissional e em área profissional da saúde” (BRASIL, 2007a).

Em 2013 houve a criação do Programa Mais Médicos (PMM) por meio da Lei nº 12.871/2013. O PMM é considerado um avanço na formação médica. O PMM introduziu no cenário nacional a universalização da residência médica, com ênfase na formação generalista em medicina de família e comunidade, ampliação de vagas e mudanças nas diretrizes curriculares dos cursos de medicina – iniciativas importantes para a consolidação e fortalecimento do SUS (FACCHINI *et al.*, 2016); (OLIVEIRA *et al.*, 2015). A ampliação no número de vagas ocorreu nas universidades federais e estaduais. O PMM também promoveu o investimento na melhoria da infraestrutura da rede de saúde, particularmente nas unidades básicas de saúde. Outra ação do programa foi a criação do Projeto Mais Médicos para o Brasil (PMMB), que enviou provisão emergencial de médicos em áreas vulneráveis contratados diretamente com o governo federal. Além de estimular a fixação de médicos brasileiros em regiões remotas, o PMMB também contratou 12.616 médicos estrangeiros de 49 países, principalmente cubanos, em uma parceria com a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) (OLIVEIRA *et al.*, 2015).

Em consonância com o PMM, em 2014, foi aprovada uma nova DCN para o curso de Medicina. As diretrizes propostas nesse documento reforçam aos princípios norteadores da DCN de 2001 e enfatizam a preocupação em formar médicos generalistas efetivos na abordagem ao paciente da atenção básica e da urgência/emergência e que sejam resolutivos na promoção e redução dos riscos em saúde com ênfase na adequação às demandas do SUS e a programas como a Política Nacional de Atenção Básica (BRASIL, 2014b). São estabelecidas três grandes áreas: Atenção Integral à Saúde, Educação em Saúde e Gestão em Saúde, visando superar a formação tradicional, dividida em três fases (ou ciclos): básico, clínico e o internato (MEIRELES *et al.*, 2019). O termo “generalista” é usado para designar todo médico sem título de especialista. Neste grupo estão incluídos todos os médicos que concluíram a graduação, mas não cursaram Residência Médica nem obtiveram título em sociedade médica (SCHEFFER *et al.*, 2020).

Fortalecer o SUS é uma medida antirracista. O acesso da população negra a serviços de saúde no Brasil sempre foi precário. A expressiva maioria das pessoas negras não possui plano de saúde (78,8%), e menor acesso à saúde significa maior exposição a riscos (BRASIL, 2017a). Parcela significativa dos usuários do SUS é a população negra. Há barreiras à participação igualitária dos/as negros/as em diversos campos da vida social e o acesso à saúde não é diferente. É necessário que se reconheçam especificidades da saúde da população negra e combater o racismo reproduzido no campo da saúde.

Em 2009, o Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN). A aprovação dessa política é um dos desdobramentos do Estatuto da Igualdade Racial, quando uma estrutura do Estado, no caso, o Ministério da Saúde:

[...] reconhece e assume a necessidade da instituição de mecanismos de promoção da saúde integral da população negra e do enfrentamento ao racismo institucional no SUS, com vistas à superação das barreiras estruturais e cotidianas que incide negativamente nos indicadores de saúde dessa população (BRASIL, 2017a).

Dados do Boletim Epidemiológico do Ministério da Saúde de 2018 mostram a precocidade dos óbitos, altas taxas de mortalidade materna e infantil, maior prevalência de doenças crônicas e infecciosas e altos índices de violência na população negra. Há um grupo de doenças genéticas ou hereditárias mais comuns como a anemia falciforme, diabetes *mellitus* (tipo II), hipertensão arterial, deficiência de glicose-6-fosfato desidrogenase que acometem mais essa população (BRASIL, 2017a). Somente em 2017 foi publicada a Portaria do Ministério da Saúde nº 3.440/2017, que padroniza e torna obrigatória a coleta e o preenchimento do quesito raça/cor do paciente em todos os sistemas de informação do SUS, conforme a classificação do IBGE.

2. Perfil dos estudantes de Medicina no Brasil

A categoria racial mais ausente e invisível nos espaços dos cursos de Medicina são os negros e os indígenas. A título de registro, o primeiro médico negro formado no Brasil foi Juliano Moreira e graduou-se na Faculdade de Medicina da Bahia em 1891. É considerado um dos fundadores da psiquiatria no país. Combateu a ideia de atribuição da degeneração do

povo brasileiro à mestiçagem, especialmente a uma suposta contribuição negativa dos negros na miscigenação (ODA; DALGALARRONDO, 2000).

A Medicina é caracterizada no contexto brasileiro como um curso de alto prestígio social. Neste trabalho, o termo prestígio social será compreendido, segundo a definição de Sotero (2013): “[...] como uma categoria de análise sociológica, portanto, um valor socialmente atribuído e compartilhado em relação aos cursos e carreiras no ensino superior” (p. 47). Como a pesquisadora também ressalta, esse termo considera outros aspectos como “[...] a concorrência no ingresso, o custo monetário para a permanência no curso, a média de remuneração para os profissionais de determinada carreira, entre outros” (p. 47- 48).

Nos anos de 1990, os médicos, em sua maioria, eram filhos (linhagem paterna) de médicos, juristas, professores universitários, profissionais liberais, comerciantes bem-sucedidos, empresários, políticos, intelectuais, ou seja, quem compõe a classe médica no Brasil são oriundos da elite (MACHADO, 1997), que é branca.

De acordo com a publicação anual denominada Demografia Médica 2018, o perfil dos egressos de Medicina no Brasil apresenta as seguintes características: na sua grande maioria, são solteiros, brancos, não têm filhos, dependeram financeiramente dos pais na graduação. A maioria cursou ensino médio em escola particular e fez cursinho pré-vestibular e seus pais têm ensino superior completo (SCHEFFER *et al.*, 2018). Os homens ainda são a maioria da força de trabalho, mas a tendência é uma feminização da carreira médica, já que quando se analisa a composição dos grupos mais jovens (até 29 anos) as mulheres já são a maioria (58,5%). A média de idade mais jovem é resultado do crescimento do número de cursos e vagas de graduação de Medicina (SCHEFFER *et al.*, 2020).

Até o ano de 2005 não havia dados estatísticos coletados junto ao INEP da cor/raça dos estudantes que frequentassem o ensino superior. Assim, não existia um dado oficial produzido pelo Estado para mostrar a ausência da população negra e indígena nesse nível de ensino, e, conseqüentemente, no curso de Medicina.

Estudo realizado por Queiroz (2004) entre 1997 e 2002 sobre as desigualdades raciais no ensino superior brasileiro mostra que é população branca que possui acesso às carreiras de prestígio social no Brasil, especialmente ao curso de Medicina. A pesquisa foi empreendida de forma comparativa entre a UFBA, a UFMA, a UFPR, UFRJ e a UnB. No estudo realizado no curso de Medicina, os autodeclarados brancos são predominantes,

mesmo em estados que a população negra é majoritária, como no caso do estado da Bahia e do Rio de Janeiro.

Entre as pesquisas disponíveis sobre a população médica no Brasil está o estudo Demografia Médica no Brasil, produzido por pesquisadores da Faculdade de Medicina da USP, com o apoio do Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (Cremesp). O estudo é realizado desde o ano de 2011, mas somente em 2013 houve a coleta da variável raça/cor dos médicos brasileiros. Entre as constatações apontadas pelo estudo de 2015 sobre a atuação dos médicos no Brasil está:

[...] predomínio de atuação clínica e assistencial, multiplicidade de vínculos de trabalho, atuação concomitante nos setores público e privado, longas jornadas semanais, rendimentos elevados, que têm o assalariamento como tipo de remuneração mais comum e o plantão como atividade bastante praticada. [...] No setor público, o hospital é o local de trabalho mais frequente, e também são importantes, na ocupação profissional, os postos de trabalho na atenção primária em saúde. Mas é baixa a presença de médicos na atenção secundária e especializada do SUS (SCHEFFER *et al.*, 2015, p. 12).

Na publicação mais recente da Demografia Médica realizada com dados coletado nas bases governamentais como INEP, IBGE e Conselhos Regionais de Medicina (CRMs), o país possui mais de 500 mil médicos com registro. A razão de médicos por mil habitantes no Brasil é de 2,38 em 2020. Nos últimos levantamentos, houve um expressivo aumento de registros nos CRMs. Em 2000 registrava-se 8.166 novos médicos anualmente. Em 2019 foram 21.941 novos médicos obtendo registros. Estima-se que em 2024 teremos mais de 31.849 formandos, considerando o número de vagas ofertadas existentes e que é baixo o percentual de evasão e retenção nos cursos de Medicina (SCHEFFER *et al.*, 2020).

Há uma distribuição geográfica irregular de médicos entre estados e regiões do país, o que gera “desertos”. Nas regiões onde a população negra é mais presente, como na região Nordeste e Norte, há menos médicos disponíveis. Na região Nordeste, a razão média de médicos por mil habitantes é de 1,69. Já a região Norte tem taxa de 1,30, enquanto é média nacional é de 2,38 (SCHEFFER *et al.*, 2020). Os dados sobre raça e cor foram extraídos dos microdados do Enade dos concluintes (alunos ao final do sexto ano de Medicina) que participaram das últimas três edições do exame do MEC.

Figura 4: Distribuição do percentual dos estudantes concluintes de Medicina que realizaram o Enade segundo cor ou raça autodeclarada – Brasil, 2020

| Cor/raça | 2013 | 2016 | 2019 |
|--------------------|-------|-------|-------|
| Branca | 73,6% | 68,2% | 67,1% |
| Preta | 2,3% | 3,0% | 3,4% |
| Amarela | 2,3% | 2,7% | 2,5% |
| Parda | 21,3% | 23,1% | 24,3% |
| Indígena | 0,4% | 0,2% | 0,3% |
| Não quero declarar | – | 2,8% | 2,4% |

Fontes: Enade 2013, 2016 e 2019; Scheffer M. et al., *Demografia Médica no Brasil 2020*.

Fonte: SCHEFFER *et al.*, 2020, p. 112.

Conforme a Figura 4, dentre os concluintes do curso de Medicina em 2013, 73,6% se autodeclararam da cor/raça branca, 2,3% da cor preta e 21,3% da cor parda. Registra-se que os concluintes de 2013 ingressaram no curso de Medicina em 2008, os concluintes de 2016 ingressaram em 2011 e os concluintes de 2009 ingressaram em 2014. Observa-se que no período de 2013 a 2019 houve a redução no percentual de autodeclarados da cor/raça branca de 73,6% para 67%, e o aumento de autodeclarados da cor/raça preta de 2,3% para 3,4% e da população parda de 21,3% para 24,3%. Essa pequena diferença de crescimento de 1% e 3% (para a população preta e parda, respectivamente) ainda não se aproxima da representação dessa população no país, que em 2019, era de 9,4% (preta) e 46,8% (parda).

O estudo também apresentou dados referentes à distribuição percentual dos estudantes concluintes de Medicina por cor/raça de 2019 considerando a natureza da instituição: pública ou privada.

Figura 5: Distribuição do percentual dos estudantes concluintes de Medicina que realizaram o Enade segundo cor ou raça autodeclarada à instituição de ensino de natureza pública ou privada – Brasil, 2020

| Qual é a sua cor ou raça? | Pública | Privada | Total |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Branca | 57,2% | 72,6% | 67,1% |
| Preta | 5,0% | 2,5% | 3,4% |
| Amarela | 2,5% | 2,5% | 2,5% |
| Parda | 31,2% | 20,5% | 24,3% |
| Indígena | 0,6% | 0,1% | 0,3% |
| Não quero declarar | 3,4% | 1,8% | 2,4% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fontes: Enade 2019; Scheffer M. et al., *Demografia Médica no Brasil 2020*.

Fonte: SCHEFFER *et al.*, 2020, p. 112.

Nesta comparação, ainda persistem diferenças de distribuição de raça/cor quando se compara a população branca, preta e parda entre as instituições públicas e privadas. Tal diferença é maior quando se observa a composição racial das instituições privadas que registram mais de 72,6% de autodeclarados da cor/raça branca.

Quando se olha para dados mais recentes como publicado pelo INEP do CES de 2020 no curso de Medicina, observam-se que ainda persistem desigualdades raciais na distribuição, mesmo após a vigência da Lei de cotas nas instituições federais. No ano de 2020 foram registrados 204.279 estudantes no curso de Medicina no Brasil, sendo 61.719 nas instituições públicas (com 39.853 matrículas concentrada na esfera federal) e 142.560 matrículas nas instituições privadas.

Tabela 2: Distribuição do percentual dos estudantes matriculados de Medicina na instituição pública e privada segundo cor/raça – Brasil, 2020.

| | Amarela | Branca | Indígena | Não declarada | Parda | Preta |
|--------------------------------|---------|--------|----------|---------------|-------|-------|
| Instituições Públicas | 2,21 | 49,34 | 0,85 | 12,55 | 29,24 | 5,81 |
| Instituições Públicas Federais | 1,76 | 46,84 | 0,81 | 7,72 | 36,10 | 6,77 |
| Instituições Privadas | 1,73 | 66,05 | 0,21 | 11,42 | 18,59 | 2,00 |

Fonte: Extraído da Sinopse Estatística da Educação Superior 2020. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Ao desagregar os dados conforme raça/cor na tabela 2 observa-se ainda a persistência das desigualdades de distribuição racial. O perfil racial do curso de Medicina ainda não se aproxima da fotografia racial brasileira, mesmo nas instituições federais. Lembramos novamente que os autodeclarados da cor/raça parda correspondem a 42,7% da população e os autodeclarados da cor/raça preta, 9,4%. Quando se compara essa variável observa-se que nas instituições federais apresentam um quadro um pouco mais favorável quando se olha para instituições privadas. A soma de pretos e pardos nas instituições públicas federais corresponde a 42,8% dos ingressantes, enquanto que na instituição privada esse percentual é de apenas 20,58%. Essa diferença provavelmente tem relação com a adoção de políticas de

cotas, que contribuem para a gerar uma lenta mudança do perfil socioeconômico e racial das universidades federais. Entretanto, é importante ressaltar que as vagas nas IFEs correspondem a somente 19,5% das vagas ofertadas no ano de 2020. Outro aspecto também que deve ser acompanhado é que parcela das vagas nas instituições privadas é ofertada pelo Prouni, que também possui reserva de vagas para PPI e não há registro de algum acompanhamento com relação ao preenchimento da autodeclaração.

Um estudo mais recente denominado “Perfil socioeconômico e racial de estudantes de Medicina em uma Universidade Pública do Rio de Janeiro” oferece uma amostra do impacto trazido pela Lei nº 12.711/2012, na composição racial de um curso de Medicina. O estudo censitário foi realizado em uma Faculdade de Medicina de uma universidade federal no estado do Rio de Janeiro no período de 2013-2017 (SOUZA *et al.*, 2020). O objetivo do trabalho foi verificar as alterações no perfil racial e o social dos ingressantes do curso de Medicina, com o fito de analisar a efetividade das políticas de ações afirmativas sociais e raciais para estudantes negros e baixa renda. Os dados foram coletados em 2018. A hipótese do estudo é de que a Lei nº 12.711/2012 inclui seletivamente pessoas de baixa renda e brancas nas escolas médicas. O estudo conclui que a lei que visa reduzir iniquidades raciais no acesso à educação médica é falha. O perfil encontrado no curso de Medicina foi de maioria branca (69,87%), seguido de pardos (23,78%), pretos (3,2%), amarelos (2,7%) e indígenas (0,3%). Um dos principais achados do estudo é constatar que nas subcotas estabelecidas pela Lei nº 12.711/2012, sem critérios raciais, ainda são preenchidos majoritariamente por estudantes autodeclarados brancos. O que revela a inconsistência do argumento de que cotas de escolas públicas, combinadas ou não, com critérios de renda, iria incluir automaticamente a população negra no ensino superior.

Vejamos no estudo realizado por Souza *et al.* (2020) o perfil racial de cada uma das subcotas: dos ingressantes pela ampla concorrência, 82% são autodeclarados da cor branca; 76% dos ingressantes na reserva escola pública, independentemente de renda e raça, são autodeclarados da cor branca; 71% dos ingressantes na modalidade escola pública, renda inferior que um salário mínimo e meio, independentemente da raça, são autodeclarados da cor branca; 77% dos ingressantes na modalidade escola pública, independentemente de renda e critério racial, são autodeclarados da cor/raça parda e 84% dos ingressantes na modalidade escola pública, renda inferior que um salário mínimo e meio e critério racial, são

autodeclarados da cor/raça parda (SOUZA *et al.*, 2020). As vagas com recorte racial são preenchidas na sua maioria por autodeclarados da cor/raça parda. Essa predominância dos autodeclarados da cor/raça parda, a princípio, é vista como consistente, já que os pardos são a maior parcela do grupo racial que compõe a população negra no país (46,8%). Entretanto, o estudo chama a atenção para ausência de controle para o preenchimento da autodeclaração, o que pode gerar uso indevido visando a uma vaga no curso de Medicina. Assim, além das modalidades sem critérios raciais ainda serem preenchidas por não autodeclarados da cor branca, ainda as vagas destinadas à população negra e indígena podem não estar sendo preenchidas por essa população, o que demonstra falta de efetividade da política (SOUZA, *et al.*, 2020). Outro estudo realizado por Santos (2011) na UFRJ aponta que 80% dos cotistas que ingressam no curso de Medicina eram oriundos de escolas de ensino médio federais que englobam os institutos federais, CEFETs e os colégios militares.

Outra pesquisa recentemente denominada “Ação Afirmativa e População Negra na Educação Superior: acesso e perfil discente”, publicado pelo IPEA pela pesquisadora Tatiana Dias Silva, objetivou analisar a participação da população negra nessa etapa educacional, concentrando a investigação no ensino superior federal, sobre o qual incide a Lei de Cotas no ensino superior com base nos dados disponibilizados pela PNAD Contínua e pelo CES para 2017 (SILVA, 2020). Identificou a ampliação da participação de negros na frequência do ensino superior, tanto público como privado, especialmente no ensino público federal, inclusive acima da variação percentual de pretos e pardos no total da população. Entretanto, embora se reconheça os avanços, observa-se que a população negra com 25 anos ou mais corresponde a apenas 32% dos habitantes com nível superior, ao passo que somente 9,3% dos negros completaram esse nível educacional *versus* 22,9% da população branca, anos ou mais. Outra constatação é que na análise regional, a participação de negros passa a ser menor em relação à representação na população geral, com destaque para os cursos de Medicina e Arquitetura.

Formar médicos negros é urgente pois contribui para a desconstrução do racismo. Há outros aspectos quando ocorre o registro de mais médicos negros e negras ingressando no curso de Medicina:

- a constatação da necessidade de formação de profissionais de saúde articulada com a finalidade do SUS (MACHADO; WUO; HEINZLE, 2018) passa pelo crescimento de

oportunidade de ingresso de mais profissionais de saúde de origem de diversos extratos sociais;

- a falta de pertencimento ao ambiente da faculdade de Medicina, uma vez que é ocupado historicamente por pessoas brancas, do sexo masculino e de alto poder aquisitivo;

- a ausência de representatividade de médicos/as negros/as em hospitais e consultórios cria a impressão de que aquele espaço não lhes pertence;

- a ausência de discussão nos currículos dos cursos de Medicina a partir do ponto de vista epidemiológico da população negra.

3. Caracterização do curso de Medicina no estado de Mato Grosso do Sul

A finalidade da presente subseção é relatar o nascimento do ensino superior no Mato Grosso do Sul e das IFEs que ofertam o curso de Medicina. O Estado de Mato Grosso do Sul limita-se com cinco estados brasileiros: Mato Grosso, Goiás, Minas Gerais, São Paulo e Paraná; e dois países sul-americanos: Paraguai e Bolívia. O Censo de 2010 contabilizou uma população de 2.449.024 milhões de pessoas e para 2021 o IBGE estima que a população seja de 2.839.188 milhões. A densidade demográfica é de 6,86 hab/km². O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) era de 0,729 em 2010²³.

O território que hoje corresponde ao estado de Mato Grosso do Sul pertencia até 1977 ao estado de Mato Grosso, cuja capital é Cuiabá. Esse território também é identificado pelos historiadores como “sul do antigo Mato Grosso” ou porção meridional do Estado de Mato Grosso (QUEIROZ, 2009). De acordo com Bittar (2009) a intenção de separação sempre houve: “sul e norte, desde os tempos coloniais, viveram apartados. O norte mais identificado com a Amazônia; o sul, influenciado por São Paulo e por elementos culturais do Rio Grande do Sul e do Paraguai” (p. 94).

O primeiro registro da intenção dessa divisão remonta à década de 1920 quando se localiza manifestações divisionistas entre as elites agrárias do sul e norte por meio de registros na imprensa (QUEIROZ, 2006). Essa intenção separatista ficou inerte durante

²³ Fonte: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ms.html>. Acesso em: 30 nov. 2021.

décadas, principalmente durante a ditadura do Estado Novo, no qual Getúlio Vargas combateu toda espécie de regionalismo e promoveu a queima das bandeiras estaduais em ato público, pretendendo, com este gesto, simbolizar a unidade nacional (BITTAR, 2009). Outro fato também apontado é que o sul se integrou à estrutura de poder do Estado de Mato Grosso (QUEIROZ, 2006). O processo de separação ressurgiu na década de 1970 quando o governo militar lança o Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) de 1974 em que uma das matérias era a separação de Mato Grosso e a formação do estado de Mato Grosso do Sul (BITTAR, 2009).

As primeiras instituições de ensino superior do Mato Grosso do Sul estão vinculadas ao antigo território de Mato Grosso. Há registro de tentativas de instauração de cursos superiores, desde a década de 1930, por militares, instituições católicas e iniciativas governamentais que não foram efetivadas (BENFICA, 2016). De acordo com Benfica (2016) “o ensino superior no antigo Mato Grosso surgiu na segunda metade do século XX, com a criação de faculdades e de institutos na capital, Cuiabá, e nas cidades de Campo Grande e Corumbá” (2016, p. 70). Essas instituições são os embriões das duas instituições federais que foram criadas posteriormente em cada estado: a UFMT e a UFMS.

Na porção sul do antigo Mato Grosso, o ensino superior público teve início em 1962 com a criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Mato Grosso – (FFOMT) na cidade de Campo Grande. A realização do processo seletivo só ocorreu em 1964 após autorização de funcionamento provisório emitido pelo Conselho de Educação (BENFICA, 2016).

Em 1966 foi criado o Instituto de Ciências Biológicas de Campo Grande (ICBCG). O primeiro vestibular foi realizado em março de 1968 com a oferta de 32 vagas para o curso de Medicina. Os cursos da FFOMT foram incorporados ao ICBCG. Em 1968 o curso de Medicina iniciou suas atividades. A Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT) foi criada pela Lei estadual nº 2.947/1969, com sede em Campo Grande, que congregou os institutos que se tornaram Centros Pedagógicos. A UFMT foi criada por meio da Lei Federal nº 5.647/1970 com sede em Cuiabá. Em 1968 foi criada a Faculdade de Agronomia de Dourados.

Com a divisão do Estado de Mato Grosso em 1977, foi concretizada a federalização da UEMT que passou a se denominar Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do

Sul, pela Lei Federal nº 6.674/1979 (UFMS, 2021). Uma das características apontadas por Benfica (2016) é que no Antigo Mato Grosso o ensino superior público era predominantemente público, realidade hoje diferente, com o avanço dos conglomerados educacionais.

É preciso enfatizar que o território do Mato Grosso do Sul é marcado por conflitos agrários, principalmente entre interesses do agronegócio, que avança sobre as terras originalmente pertencentes a diversas etnias indígenas que aqui viviam antes da expropriação.

A cidade de Dourados, onde se localiza a UFGD, é originária de um projeto colonizador denominado Colônia Agrícola Nacional de Dourados (CAND) fundada pelo Decreto-Lei nº 5.941, de 28 de outubro de 1943, a partir da campanha “Marcha para o Oeste” criada em 1938, com a finalidade de interiorização do país com a justificativa de ocupar “áreas desertas” (BITTAR, 2016).

A cidade de Dourados apresenta a segunda população mais numerosa do estado de Mato Grosso do Sul e faz parte da região denominada de “Grande Dourados”, composta por 12 municípios: Caarapó, Deodápolis, Douradina, Dourados, Fátima do Sul, Glória de Dourados, Itaporã, Jateí, Juti, Nova Alvorada do Sul, Rio Brilhante e Vicentina, que, na soma populacional, corresponde a 352.039 habitantes. A denominação da região de “Grande Dourados” foi uma criação da Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste (SUDECO) na década de 1970. A cidade de Dourados é considerada um polo de oferta de educação superior, especialmente com a oferta de ensino público, com a presença de duas universidades públicas (a UFGD e a UEMS), além de contar com um *campus* do Instituto Federal do Mato Grosso do Sul (IFMS). A cidade também possui o Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN), a Faculdade Anhanguera de Dourados e a Faculdade de Tecnologia do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) Dourados. Há também cursos ofertados na modalidade a distância por instituições privadas com fins lucrativos, dos quais o município de Dourados é uma das cidades polos para oferta.

Com relação à oferta do curso de Medicina no estado de Mato Grosso do Sul, até o ano de 2020 o Estado possuía 5 cursos: 3 públicos e gratuitos sendo 2 ofertados pela rede federal de ensino (UFMS, UFGD) e um estadual, ofertado pela UEMS. O estado possui dois cursos privados: da Universidade Anhanguera (UNIDERP) e da Universidade CESUMAR,

conforme quadro 11. A título de informação, de acordo com o site Escolas Médicas, o valor da mensalidade do curso de Medicina na UNIDERP é de R\$ 9.128,00. A região Centro-Oeste abriga 10,5% das escolas médicas do país (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

Quadro 11: Oferta de vagas para o curso de Medicina no Mato Grosso do Sul

| Instituição | Sigla | Vagas anuais autorizadas | Data de início de funcionamento | Município de oferta | Categoria administrativa |
|---|---------|--------------------------|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Universidade Federal de Mato Grosso do Sul | UFMS | 80 | 10/03/1968 | Campo Grande | Pública federal |
| | | 60 | 03/07/2014 | Três Lagoas | |
| Universidade Federal da Grande Dourados | UFGD | 80 | 08/05/2000 | Dourados | Pública federal |
| UNIDERP | UNIDERP | 120 | 07/02/2000 | Campo Grande | Privada com fins lucrativos |
| Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul | UEMS | 48 | 27/01/2015 | Campo Grande | Pública estadual |
| Faculdade UNICESUMAR de Corumbá | CESUMAR | 50 | 01/09/2020 | Corumbá | Privada com fins lucrativos |

Fonte: Elaborado pela autora, 2021, com dados retirados da página do Emec.

São 5 instituições que ofertam o curso de Medicina no estado. No total, ofertam 438 vagas anuais. O curso mais antigo é o curso da UFMS e o curso mais novo é o da CESUMAR, ofertado em Corumbá e autorizado para funcionamento pelo MEC em 2020.

Tabela 3: Percentual de matrículas nos Cursos de Medicina, Brasil, Centro-Oeste e Mato Grosso do Sul, por cor/raça, 2020

| | Amarela | Branca | Indígena | II | ND | Parda | Preta | Total |
|--------------------------------|---------|--------|----------|----|-------|-------|-------|-------|
| % Matriculados Brasil | 1,88 | 61 | 0,40 | 0 | 11,76 | 21,81 | 3,15 | 100 |
| % Matriculados no Centro-Oeste | 1,99 | 54,72 | 0,56 | 0 | 10,99 | 26,54 | 5,20 | 100 |
| % Matriculados no MS | 3,38 | 64,75 | 1,89 | 0 | 2,58 | 22,49 | 4,92 | 100 |

Legenda: II – Informação indisponível. ND – Não declarada. Fonte: Extraído da Sinopse Estatística da Educação Superior 2020. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Dados coletados mais atualizados pelo CES, realizado pelo INEP referente ao ano 2019, mostram que mais de 50% dos estudantes de Medicina matriculados no curso no Brasil se autodeclararam da cor/raça branca (61%), sendo que esse percentual no Mato Grosso do Sul se eleva para 64,75%, enquanto que autodeclarados da cor/raça preta e parda no estado atinge apenas 27,41%. Esse dado é um sintoma sobre a necessidade de criar mais políticas públicas que possibilitem que mais negros/as e indígenas ingressem no curso de Medicina.

4. A UFGD e a criação do curso de Medicina

A origem da UFGD remonta à criação do antigo Centro Pedagógico de Dourados (CPD), vinculado à UEMT, inaugurado na década de 1970. Após a criação do estado de Mato Grosso do Sul, a UEMT foi federalizada pela Lei Federal nº 6.674, de 5/7/1979, e foi criada a UFMS. Após esse ato, o CPD passou a se denominar Centro Universitário de Dourados (CEUD), pertencente à UFMS. Com a ocorrência de alterações regimentais na UFMS, o CEUD passou a ser chamado de Campus de Dourados (CPDO) no ano de 2000 (UFGD, 2012).

Os primeiros cursos ofertados foram Letras e Estudos Sociais (ambos de licenciatura curta) no ano de 1971. Em 1973, inicia-se a oferta dos cursos de licenciatura plena em Letras e História e, a partir de 1975, a licenciatura curta em Ciências Físicas e Biológicas. Em 1978, começa a ser ofertado o curso de Agronomia (UFGD, 2019). O curso de Medicina foi criado em 1999 como uma extensão do curso da UFMS.

De acordo com a Lei federal nº 11.153, de 29 de julho de 2005, sobre a criação da UFGD, a instituição é uma entidade de natureza pública, vinculada ao MEC, com sede e foro

no município de Dourados, no estado de Mato Grosso do Sul. A instituição foi criada a partir do desmembramento do campus da UFMS (BRASIL, 2005b). A UFGD tem por objetivo ministrar ensino superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária (BRASIL, 2005b).

A UFGD foi criada dentro de um projeto de expansão e interiorização do ensino superior com enfoque no desenvolvimento regional. A partir de 2005, inicia-se uma série de programas de expansão das IFEs durante o Governo Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) com a intenção de iniciar uma reforma universitária no país. A UFGD fez parte da primeira fase do processo de interiorização da educação superior pública federal com a criação de novas instituições dentro do Programa “Universidade: expandir até ficar do tamanho do Brasil” (SANTOS JUNIOR, 2016).

A instituição herdou cursos de graduação da UFMS e, após o ato de criação, criou mais 7: Ciências Humanas, Zootecnia, Engenharia de Produção, Engenharia de Alimentos, Química, Gestão Ambiental e Licenciatura Intercultural Indígena (UFGD, 2012a). No primeiro vestibular, realizado em 2006, ofertou vagas para 18 cursos. Com o Programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (Reuni), foram criados mais 9 cursos (SANTOS JUNIOR, 2016): Artes Cênicas, Biotecnologia, Economia, Educação Física, Engenharia Agrícola, Engenharia de Energia, Nutrição, Psicologia e Relações Internacionais.

Em 2014 foram criados mais 5 cursos de graduação (Engenharia de Computação, Física Licenciatura, Engenharia Mecânica, Engenharia Civil, Engenharia de Aquicultura) e ampliadas as vagas no curso de Medicina, Química e Matemática. Posteriormente, foram criados os cursos de Letras Libras (Licenciatura e Bacharelado).

No ano de 2020, a UFGD ofereceu vagas nos seguintes cursos de graduação nos seus processos seletivos na modalidade presencial: Artes Cênicas, Licenciatura e Bacharelado, (B/L), Letras, Administração, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis, Matemática, Química (B/L), Física, Engenharia de Computação, Sistema de Informação, Direito, Relações Internacionais, Educação Física, Pedagogia, Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia de Energia, Engenharia de Alimentos, Agronomia, Engenharia Agrícola, Engenharia de Aquicultura, Zootecnia, Ciências Biológicas (B/L), Biotecnologia, Gestão Ambiental Ciências Sociais (B/L), História (B/L),

Psicologia e Geografia(B/L), Medicina e Nutrição. Na modalidade a distância oferta: Letras Libras (B/L). No regime de alternância: Licenciatura Intercultural Indígena (Teko Araundu) e Licenciatura em Educação do Campo.

A instituição também oferta em parceria com a Universidade Aberta do Brasil (UAB) cursos de graduação a distância em polos localizados em municípios do Mato Grosso do Sul. Possui cursos de pós-graduação *lato sensu*, residência médica e programas de pós-graduação *stricto sensu*, sendo 24 cursos de mestrado e 11 de doutorado²⁴.

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Medicina da UFGD atualizado no ano de 2019, o curso foi criado a partir da Resolução n. 76, de 21 de dezembro de 1999, pelo Conselho Universitário (CONSUN) da UFMS. As aulas tiveram início no dia 8 de maio de 2000. As primeiras turmas funcionaram como extensão do Curso de Medicina da UFMS. O curso foi reconhecido pela Portaria do MEC nº 1.062, de 24 de maio de 2006. Possui 6 anos de duração e a carga horária total de 7.305 horas, Enade 4 em 2019 e 80 vagas anuais (UFGD, 2019). O curso confere o grau acadêmico de Bacharel em Medicina, é ofertado presencialmente e apresenta o regime de matrícula semestral por componente curricular. O período de integralização mínimo é de 6 anos e máximo 9 anos (UFGD, 2019).

O curso é lotado na Faculdade de Saúde (FCS) onde também é ofertado o curso de Nutrição. Parte das aulas são ministradas no Hospital Universitário (HU) gerenciado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), uma empresa pública vinculada ao MEC, com a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino, ou instituições congêneres, serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública²⁵.

O curso de Medicina da UFGD é um dos cursos de graduação com as menores médias de evasão da instituição (SANTOS JUNIOR, 2016). Em 2013, por meio da Portaria MEC nº 468/2013, sob forma de aditamento, o MEC deferiu o aumento de 50 para 80 vagas anuais na UFGD, no contexto da política de expansão decorrente do PMM. Atualmente são

²⁴ Para elaboração do levantamento dos cursos foram consultadas as seguintes páginas da UFGD: <https://portal.ufgd.edu.br/portal/menu/pos-graduacao#mestrado>; <https://portal.ead.ufgd.edu.br/cursos/>; <https://portal.ufgd.edu.br/coordenadoria/cograd/ppcs>

²⁵ <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/institucional> Acesso em: 22 mar. 2022.

ofertadas 80 vagas anuais: 40 vagas para o PSV e 40 vagas para o Sisu. A partir do ano de 2014, foram ofertadas 40 vagas por ampla concorrência e 40 vagas para o sistema de reserva de vagas.

Figura 6: Foto da Faculdade de Saúde localizada na Unidade 2 da UFGD



Fonte: Arquivo pessoal, 2022.

De acordo com relatório socioeconômico emitido pela CAAC, o curso de Medicina da UFGD possuía, no primeiro semestre de 2020, 405 matriculados, sendo que 47% ingressaram por meio das PAAs. Do total de matriculados, 47,9% se identificam como do sexo masculino e 52,1% com o sexo feminino. Com relação à categoria administrativa que cursou o ensino médio, 48,6% informaram que cursaram essa etapa da educação básica na escola particular e 48,4% na escola pública, e 2,9% informam que cursaram parcialmente o ensino médio na escola pública. Cerca de 47% dos estudantes são oriundos do estado de MS, posteriormente do estado de São Paulo, com 13,8%, e Goiás (11,3%), perfazendo mais de 72,1% (MS, GO, SP). Há registro das demais unidades da federação, mas em percentuais menores que 3%. Os PCDs são 4,94% do curso (UFGD, 2022).

Tabela 3: Matriculados no Curso de Medicina por cor/raça na UFGD, 2020

| | Amarela | Branca | Indígena | Parda | Preta | Total |
|----|---------|--------|----------|-------|-------|-------|
| Nº | 19 | 228 | 2 | 142 | 14 | 405 |
| % | 4,69 | 56,30 | 0,49 | 35,06 | 3,46 | 100 |

Fonte: Perfil socioeconômico Medicina 2020/1 CAAC/PROGRAD/UFGD.

Com relação ao perfil racial, é majoritariamente da cor/raça branca totalizando 56,3%. Os autodeclarados da cor/raça parda são 35% e da cor preta são 3,46%, totalizando 38,52% os que se autodeclararam negros/as no curso. Há dois estudantes indígenas matriculados. Considerando que no Mato Grosso do Sul 49,01% da população se autodeclara negra, há uma diferença significativa de percentual de 10,49%.

O presente capítulo foi dedicado ao curso de Medicina com enfoque no histórico da formação médica no Brasil com a apresentação dos dados dos estudos de Demografia Médica que mostra qual o perfil predominantemente branco dos concluintes do curso de Medicina no Brasil e as mudanças ocorridas nas últimas décadas com a lenta e gradual mudança do perfil racial do curso por meio das PAAs. Também foi apresentada a caracterização do curso de Medicina do Mato Grosso do Sul com enfoque no curso de Medicina da UFGD.

Capítulo 4

As políticas de ações afirmativas na UFGD e a criação da Comissão de Heteroidentificação

O presente capítulo buscar levantar os dados da instituição sobre a PAA para uma análise da política de reserva de vagas no curso de Medicina da UFGD em nível institucional. Na primeira seção iremos relatar a criação das políticas de ações afirmativas e identificar as estratégias institucionais e os dispositivos normativos para colocar em prática a política na UFGD. Na segunda seção iremos contar como ocorreu a criação da CGH da UFGD com enfoque na graduação.

1. As políticas de ações afirmativas na UFGD

Podemos considerar as experiências iniciais de PAAs praticadas na UFGD, a política de criação de cursos de graduação para populações específicas. Em 2006, a universidade aderiu ao Programa de Apoio à Formação Superior e Licenciaturas Indígenas (PROLIND), pelo qual as IES públicas federais e estaduais foram convocadas a apresentarem propostas de projetos de Cursos de Licenciaturas específicas para formação de professores para o exercício da docência nas escolas indígenas. O objetivo do programa era formar professores para a docência no segundo segmento do ensino fundamental e ensino médio das comunidades indígenas, em consonância com a realidade social e cultural específica de cada povo. Posteriormente, o curso foi institucionalizado e hoje se denomina Licenciatura Intercultural Indígena – Teko Arandu (UFGD, 2012a).

Outro curso de graduação focado em uma população específica foi o curso de Licenciatura em Educação do Campo – Procampo visando apoiar a formação inicial de professores em exercício na educação do campo e quilombola. A partir de 2013, o curso foi institucionalizado e passou a se chamar Licenciatura em Educação do Campo, com foco nas populações de assentamentos da Reforma Agrária no Mato Grosso do Sul. O curso habilita para docência multidisciplinar nos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio nas áreas do conhecimento de Ciências Humanas e Ciências da Natureza (UFGD, 2017a).

Ambos os cursos funcionam em regime de alternância entre tempo-universidade e tempo-comunidade. Entretanto, essas experiências precursoras não contemplaram todos os cursos de graduação.

O debate da adoção de ações afirmativas na UFGD que abarcasse todos os cursos de graduação iniciou quando foi discutido o REUNI, parte integrante de um conjunto de ações do Governo Federal no Plano de Desenvolvimento de Educação (PNE) do MEC em 2007 (ROSA, 2016). As universidades federais, que efetuaram adesão ao programa, receberam recursos financeiros para a ampliação de infraestrutura, equipamentos e contratação de pessoal (BRASIL, 2007b).

Uma das recomendações efetuadas no documento base do Reuni, encaminhado às universidades federais para elaboração de seus planos, era a ampliação do ensino superior para as demais camadas da população excluídas desse nível de ensino, por meio da indução de ações afirmativas (BRASIL, 2007b).

A UFGD participou do Reuni e propôs a reserva de 25% em todos os cursos e turnos para alunos que cursassem todo o ensino médio em escola pública. Essa medida passou a valer para o processo seletivo de 2009 e perdurou até o processo seletivo ano de 2012 (ROSA, 2016). Não foi proposta reserva de vagas com recorte racial na instituição, mesmo sendo levantada por alguns segmentos da universidade (ROSA, 2016), (AGUIAR, 2012). Com a aprovação da Lei nº 12.711/2012, a UFGD passou a reservar 25% de suas vagas no ensino de graduação, conforme estabelecido em lei. Em 2014, a instituição já implantou a reserva de 50%.

Citaremos outras políticas de ações afirmativas localizadas na instituição:

Em 2014 passou a vigorar a Lei nº 12.990/2014 que reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos para autodeclarados negros/as em todas as instituições em âmbito da administração pública federal. Nos concursos públicos para técnico administrativo em educação e docentes, foi aplicado o percentual definido.

Outra PAA localizada na instituição foi a reserva de vagas para PPI e PCD na pós-graduação *stricto sensu*. A Capes, em 2016, publicou a Portaria Normativa nº 13/2016, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação. A Resolução do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPEC) da UFGD nº 176/2017, homologou a adoção de política de ações afirmativas para PPI e PCD na pós-graduação da UFGD. A resolução prevê

que todos os cursos de pós-graduação *stricto sensu* deverão reservar no mínimo 20% do total de vagas ofertadas em cada processo seletivo (UFGD, 2017d)

Em 2018, o governo federal publica o Decreto nº 9.427/2018 que reserva aos/às negros/as 30% das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal. Assim, as seleções de estagiários/as da UFGD passaram a reservar esse percentual no edital de seleção do Programa Pró-estágio.

Especificamente sobre a existência de programas de assistência estudantil para a população alvo da política da Lei nº 12.711/2012, observou-se que a instituição não criou nada específico entre suas dotações orçamentárias. O que se constatou é que os estudantes são atendidos pelo Pnaes (ROSA, 2016). Entre os programas de incentivo à pesquisa localizados, cujo critério para ingresso é ter acessado à universidade por meio da reserva de vagas, foi o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas (PIBIC-AF), criado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que possibilitou a participação em atividades acadêmicas de iniciação científica. A bolsa é no valor de R\$ 400,00. Outro programa também detectado foi o Bolsa Permanência do MEC para estudantes indígenas e quilombolas, no valor de R\$ 900,00.

Em 2018, o Conselho Universitário (COUNI) aprovou a reserva de uma vaga suplementar das vagas da ampla concorrência, a partir do PSV 2020, em todos os cursos ofertados pela instituição, para alunos indígenas, independentemente de origem escolar e renda. Essa decisão não afetou o número de vagas do sistema de reserva para PPI da Lei nº 12.711/2012. Isso possibilitou pela primeira vez que a vaga reservada fosse ocupada unicamente por quem se autodeclarasse indígena (UFGD, 2018a).

Registra-se também que a UFGD possui na sua estrutura organizacional os seguintes órgãos suplementares vinculados à Reitoria da UFGD, que atendem a populações específicas: o NEAB, o Núcleo Multidisciplinar para a Inclusão e Acessibilidade (NuMIAC); Núcleo de Assuntos Indígenas (NAIN) e o Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual (NEDGs). Esses órgãos possuem chefias nomeadas por portarias, entretanto, até o ano de 2020, os mesmos não recebiam função gratificada para exercer a função.

O NEAB, criado pela Resolução COUNI nº 89 de 3 de agosto de 2007, atua na organização de eventos, encontros e seminários para promover discussões sobre as temáticas com relação à implementação da Lei nº 11.645/2008 que dispõe sobre o ensino da História

da África, História da Cultura Afro-Brasileira e História Indígena. Entre as finalidades previstas no regulamento do NEAB/UFGD está acompanhar a implantação e avaliação das Ações Afirmativas da UFGD (UFGD, 2009). Os seguintes docentes já atuaram como chefes do NEAB: Márcio Mucedula Aguiar, Mário Teixeira de Sá Junior, Eugenia Portela de Siqueira Marques e atualmente Cláudia Cristina Ferreira Carvalho. Desde 2007, o NEAB desenvolve projetos de pesquisa com relação a implementação das ações afirmativas e da Lei nº 10.639/2003 que geraram orientações de iniciações científicas, publicações em anais, capítulos de livros, teses e monografias de conclusão de curso. O NEAB também promove, anualmente, desde 2007, o Seminário Racismo e Antirracismo com mais de 8 edições, além de atividades alusivas à Semana da Consciência Negra na cidade de Dourados (MARQUES, *et al.*; 2016). Nos anos de 2019, 2020 e 2021, o NEAB promoveu o evento de extensão denominado DIÁLOGOS NEAB/UFGD por meio de ciclos de debates temáticos. No ano de 2019, realizou a exposição Peles Presentes nos corredores da Unidade II da UFGD. Também criou o Grupo de Estudos Saberes Insurgentes: “Virgínia Leone Bicudo” (UFGD, 2021a). O NEAB foi um dos protagonistas dentro da instituição para a criação da CGH da UFGD.

O NuMIAC, que tem como finalidade oferecer as condições necessárias de apoio e orientação à comunidade para a promoção da inclusão acadêmica e social dos estudantes com deficiência, é também o setor responsável por validar o laudo médico dos candidatos PCD que ingressam pela Lei nº 12.711/2012 (UFGD, 2021b).

O NAIN é um núcleo que estimula e promove ações de ensino, pesquisa e extensão para orientar a temática das identidades interculturais e pluriculturais dos povos indígenas (UFGD, 2021c).

O NEDGs, que se propõe a sensibilizar a comunidade acadêmica da necessidade de enfrentamento às violências contra as mulheres e contra a população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Intersexuais, Queer, Assexuais, aliados entre outros (LGBTQIA) (UFGD, 2021c).

A inexistência de programa específico, política ou criação de um órgão de acompanhamento que desse cabo, por exemplo, de acompanhar a implementação da Lei nº 12.711/2012 em todos os critérios que a lei abarca (baixa renda, PPI, PCD) não foi localizada. Os núcleos poderiam atuar como espaços institucionalizados de responsabilidade pela política de ação afirmativa na UFGD, mas, na realidade, o que se detecta são ações isoladas,

nas quais há poucos recursos humanos e financeiros alocados que são disputados com outras unidades da instituição. Nem mesmo está previsto no orçamento da universidade e nem as chefias desses núcleos recebem gratificação na função para exercer esta atividade. Embora se reconheça que ao longo dos anos ocorreram avanços, e essas medidas postas em prática contribuem para o ingresso de um perfil mais diverso na universidade, são necessários mais avanços.

2. Operacionalização da Lei nº 12.711/2012 na UFGD

Para a operacionalização da Lei nº 12.711/2012 foi necessário alterar a normatização da UFGD que disciplina sobre formas de ingresso na graduação (UFGD, 2013). A resolução que regulamentou a Lei nº 12.711/2012 na UFGD é a Resolução COUNI nº 54/2013. Na mesma resolução, a instituição aderiu ao Sisu como forma regular de ingresso na graduação. Essa resolução previu as seguintes formas de ingresso na graduação: a) processo seletivo de vestibular – cursos de graduação presenciais, pedagogia de alternância e Educação à Distância (EaD); b) Sistema de seleção Unificada (Sisu); c) Portador de Diploma; e d) Transferência Voluntária (UFGD, 2013).

As formas de ingresso abarcadas pela nº Lei 12.711/2012 na UFGD são: processo seletivo de vestibular (cursos de graduação presenciais, pedagogia de alternância e Educação à Distância (EaD) e Sisu. Com exceção do curso Licenciatura Intercultural Indígena – Teko Arandu, todos os cursos de graduação atendem aos critérios de reserva da Lei nº 12.711/2012. A Portaria Normativa MEC nº18/2012, que normatiza a Lei nº 12.711/2012, exclui as transferências e os processos seletivos destinados a portadores de diploma de curso superior do sistema de reserva (BRASIL, 2017).

Pontuamos que neste trabalho consideramos duas modalidades de ingresso: ampla concorrência²⁶ (também chamada de acesso universal ou universal), sistema de reserva de vagas definidos pela Lei nº 12.711/2012 e a reserva de vagas para autodeclarados indígenas.

²⁶ De acordo com o edital de abertura do PSV 2020 da UFGD: “Ampla concorrência: vagas destinadas àqueles que não apresentam os requisitos legais específicos e/ou que não desejam participar da reserva legal de vagas” (UFGD, 2020). Essa denominação também está prevista nos termos de adesão do Sisu.

Para quem se inscreve no sistema de reserva de vagas, concorre, concomitantemente, na ampla concorrência.

Quadro 12: Modalidades de ingresso previsto para os processos seletivos da UFGD

| Modalidades | Ampla concorrência | | |
|--|--------------------|--------------------|--|
| | Reserva de vagas | Lei nº 12.711/2012 | |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | | | |
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | | | |
| Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) | | | |
| Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | | | |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo | | | |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | | | |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD | | | |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD | | | |
| Reserva Indígena (independentemente da origem escolar e renda) | | | |

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Se aprovado no processo seletivo, no ato da matrícula, o convocado deve apresentar a documentação necessária de acordo com cada subcota estipulada em edital, conforme já descrito no capítulo 1. No caso da UFGD, antes de efetuar a matrícula, o convocado deve atender aos requisitos de acordo com a inscrição realizada para participação no processo seletivo.

Em agosto de 2012, quando a Lei nº 12.711 foi aprovada, a UFGD retificou seu edital de abertura, lançado em 9 de setembro de 2012, adequando-o à nova Lei em 17 de setembro de 2012 (UFGD, 2012b). Nesse edital, a UFGD discriminou as vagas de acordo com os dados do Censo 2010 do IBGE, sendo 2,94% para indígenas, 44,13% para pardos e 4,88% para pretos, totalizando 51,95% das vagas. É importante salientar que o detalhamento por cor/raça só foi adotado no processo seletivo de 2013 pela instituição e depois foi abandonado. No

preenchimento das vagas em 2013 não foi atentado o percentual de cada classificação racial (ROSA, 2016).

Nesse edital, somente há a previsão de, caso os documentos sejam fraudados, a matrícula poderia ser cancelada. Mas não há nada que especifique algo relativo à autodeclaração de PPI (UFGD, 2012b). Para as vagas com recorte racial, a UFGD exigia até os ingressantes de 2018 apenas o preenchimento da autodeclaração de cor/raça. Essa autodeclaração era assinada pelo cotista que optou pela reserva de vagas PPI no ato da matrícula. Na cor/raça indígena, solicitava-se declarar a qual povo ou etnia pertence. Não havia nenhum controle acerca da confirmação ou não confirmação da veracidade da informação prestada pelo/a convocado/a.

Figura 7: Autodeclaração de cor/raça adotada pela instituição no período de 2013 a 2019



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO

AUTODECLARAÇÃO DE COR/RAÇA

Eu, _____, portador do
RG nº _____ e CPF nº _____,
candidato ao Processo Seletivo da UFGD ao curso _____,
declaro, nos termos do que estabelece a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que
sou:

() preto
() pardo
() indígena. Qual a etnia ou povo a qual pertence? _____

Por ser expressão da verdade, firmo a presente.

Dourados, ____ de _____ de 2015.

Fonte: PROGRAD/UFGD, 2015.

Observa-se que na autodeclaração elaborada pela UFGD não está escrito a palavra “negro ou negra” em nenhuma parte do documento. No ano de 2019, após orientação da CGH da UFGD, a PROGRAD alterou a autodeclaração preenchida no ato da matrícula e inseriu a palavra negro/a antes das opções preta ou parda na autodeclaração.

Para os convocados autodeclarados indígenas, até o ano de 2017 era solicitado somente o preenchimento da autodeclaração. A partir do processo seletivo de 2018, o convocado autodeclarado indígena deverá apresentar cópia do Registro Administrativo de Nascimento de Indígena (RANI) ou declaração emitida por liderança indígena ou pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI) atestando o seu pertencimento ao povo e/ou comunidade indígena (UFGD, 2017). Para comprovação da condição de PCD, o candidato deverá apresentar, obrigatoriamente, Laudo Médico e/ou Laudo Psicológico, que deverá ser emitido em formulário próprio fornecido pela UFGD. O convocado PCD apresenta esses documentos a uma comissão formada na instituição com esse fim, formada pelo Numiac.

3. Histórico da atuação da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD

O primeiro registro de apuração sobre a informação prestada na autodeclaração realizada na UFGD ocorreu em 2015 em um concurso docente após a implementação da Lei nº 12.990/2014. Uma comissão específica para este caso foi formada em virtude de uma denúncia protocolada. O requerimento administrativo solicitava verificar suposta irregularidade no preenchimento de vaga reservada para autodeclarados negros no concurso público para provimento do cargo de professor da área de Geografia Física. Essa comissão atuou somente na apuração dessa denúncia²⁷ e depois foi dissolvida.

Em 28 de junho de 2016 foi publicada a Portaria RTR nº 600, a qual nomeia membros para atuar na Comissão Permanente de Validação de Autodeclaração Étnico-racial para analisar traços fenotípicos e demais características dos candidatos em Concursos Públicos ou

²⁷ Processo nº 23005.001745/2015-36. Portaria nº 492 de 08/06/2015. Boletim Oficial de Atos Administrativos N. 1853 Data: 09/06/2015. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/boletins/1853.pdf> Ampla concorrência, Acesso em: 15 fev. 2022.

Processos Seletivos na UFGD. Posteriormente essa portaria foi revogada para recomposição. Foi expedida uma nova portaria RTR nº 886 de 05/09/2016.

Diferentemente da outra portaria, foi mencionado textualmente quais processos seletivos a comissão atuaria com previsão de atuação no Processo Seletivo Vestibular 2017. Em 1º de agosto de 2016 é publicada Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014. Após a publicação da orientação normativa, a portaria RTR nº 886 de 05/09/2016 foi revogada. No dia 19 de outubro de 2016 foi publicada a Portaria RTR nº 1012/2016, com a designação dos membros somente para atuar na aferição da veracidade das autodeclarações prestadas por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014. A referência aos processos seletivos na graduação, bem como a menção do processo seletivo vestibular de 2017, foi suprimida da nova portaria, constando somente a atuação no concurso público.

A partir da publicação da Portaria RTR nº 4/2018 a Comissão Permanente de Validação de Autodeclaração Étnico-racial passou a se denominar Comissão Geral de Heteroidentificação (CGH) para acompanhar a nova nomenclatura adotada pela Portaria Normativa SEGRT/MP nº4/2018.

A partir dos membros nomeados, são formadas comissões específicas para atuar em cada processo designada pela presidente da Comissão. Essa comissão não está lotada em nenhuma unidade. A primeira presidente da Comissão foi a professora Eugenia Portela de Siqueira Marques que, na época, também era chefe do NEAB. Parcela dos membros que atuaram e atuam na comissão são membros do conselho do NEAB.

Participam da comissão técnicos administrativos em educação, docentes, discentes de pós-graduação e membros da sociedade civil. A CGH da UFGD efetua o procedimento de heteroidentificação em concursos públicos, seleção de estágio, graduação e pós-graduação e apuração de denúncias. Referente à autodeclaração na pós-graduação fica a cargo de cada comissão de seleção do programa definir se haverá atuação da CGH. É importante frisar que diante da não obrigatoriedade de realização do procedimento de heteroidentificação definido na norma da UFGD, grande parte dos programas de pós-graduação da UFGD não requerem a atuação da comissão em suas seleções.

4. A criação da Comissão de Heteroidentificação da UFGD no ensino de graduação

De acordo com a pesquisa documental realizada por meio da leitura dos editais de abertura e termos de adesão do Sisu da UFGD, nos processos seletivos realizados no período de 2013 a 2017, o mesmo texto abaixo foi mencionado em todos editais e a instituição não adotou procedimentos relativos à informação prestada na autodeclaração racial:

5.7.2 Perderá a vaga o candidato que não comprovar, na forma e nos prazos estabelecidos, a condição exigida para a ocupação das vagas reservadas.

5.7.3 Caso se comprove, a qualquer momento, inclusive após a matrícula efetuada, que os documentos comprobatórios exigidos não são legítimos ou idôneos, a matrícula será cancelada, sujeitando-se o candidato, ainda, às penalidades previstas no art. 299 do Decreto Lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) (UFGD, 2013).

Desde o início da implementação da reserva de vagas, o NEAB da UFGD vem alertando a instituição sobre a necessidade de formular um procedimento complementar que confirmasse a informação prestada na autodeclaração apresentada pelos convocados que ocupem as vagas reservadas para pretos e pardos na graduação. Conforme já relatado acima, desde 2016 havia uma portaria prevendo a atuação da comissão no processo seletivo de graduação de 2017, entretanto, essa decisão depois foi revogada.

Em maio de 2017, antes da publicação do edital de abertura do PSV 2018 que ocorria em agosto, a chefe do NEAB encaminhou o Memorando NEAB nº 35/2017 à reitora à época, para prever a atuação da comissão de verificação da autodeclaração, à semelhança da Lei nº 12.990/2014.

Segue extrato do Memorando NEAB nº 35/2017 enviado à Reitoria:

Considerando a ocorrência de fraudes nas autodeclarações prestadas por candidatos, referente à cor/raça (soma de pretos e pardos) que não corresponde ao fenotípico do candidato, registrado em outras instituições federais do país;

Considerando que já foram relatados casos na UFGD durante o ato de matrícula de candidatas ocupando vagas reservadas para cotistas pretos, pardos e indígenas que não correspondem ao fenótipo previsto em Lei;

Considerando o que o artigo 1º, inciso V, do capítulo I do Regimento do NEAB disciplina: instituir uma comissão permanente de operacionalização, acompanhamento e avaliação das Ações Afirmativas da UFGD;

Considerando que a UFGD não possui uma política institucional sobre as políticas afirmativas;

Considerando que em caso de denúncia ao Ministério Público sobre fraude ao sistema de cotas, o NEAB é diretamente corresponsável institucionalmente, por ser órgão da reitoria.

Considerando que a comissão nomeada pela Portaria nº 807 de 9 de agosto de 2016 para o concurso docente e servidores disciplinava a atuação também no vestibular;

Considerando que os membros da comissão realizaram estudos e possuem habilidade técnica e competência para atuar no vestibular, pois realizou um trabalho primoroso e tem atuado de forma brilhante nas comissões indicadas pela reitoria, a exemplo dos docentes denunciados, servindo inclusive de exemplo a outras instituições;

Considerando que as pesquisas realizadas pelo NEAB e mestrado apontam a fragilidade das políticas afirmativas e que a Lei 12.711/2012 não está sendo cumprida integralmente;

Solicita-se que a Comissão Permanente de validação de autodeclaração étnico-racial, nomeada para atuar na aferição de veracidade das autodeclarações prestadas por candidatos pretos e pardos para fins do disposto na Lei 12.711/2012 atue nos próximos processos seletivos de vestibular da UFGD e do REUNI;

Solicita uma publicação institucional sobre as políticas afirmativas na UFGD que nesse ano completa 5 (cinco) anos;

Sugere-se a previsão nos próximos editais dos processos seletivos e no Termo de Adesão do SISU sobre a atuação da referida comissão, informando aos candidatos inscritos pelo sistema de ingresso pelo acesso por raciais que deverão realizar entrevista junto à Comissão de Verificação de autodeclaração, e a sua matrícula ficará condicionada à homologação da declaração de raça/cor por essa comissão (UFGD, 2017b).

Observa-se, nesse memorando, o NEAB atuando como agente para promover a garantia de que a Lei nº 12.711/2012 fosse cumprida na instituição. No documento, há o registro de alertas de denúncias em outras instituições e de que essa situação poderia ocorrer na UFGD. Relata que já houve registros de falas de servidores informando que vagas para autodeclarados negros e indígenas estavam sendo ocupadas por pessoas não negras e não indígenas. Questiona o porquê da UFGD recuar em prever a atuação da comissão nos processos seletivos de graduação se já havia uma portaria publicada. Menciona, também, que se a situação se mantenha, o NEAB e a gestão seriam coniventes com essa situação e que o MPF poderia tomar uma medida. Como menciona Moreira (2019) as instituições devem estar comprometidas com a proteção dos direitos das minorias e com a promoção da igualdade racial. Entretanto, quando se verifica uma situação dessa, no qual a instituição avança e recua, há mais elementos em jogo nesse debate. Isso nos faz pensar como o racismo institucional se reproduz por meio da interpretação da norma.

Foi localizada na pesquisa documental no NEAB a existência de um parecer do procurador da UFGD, emitido após o envio do memorando do NEAB, que justifica o recuo da Reitoria em remover da portaria a previsão de atuação na graduação. À época, a gestora solicitou um parecer da Procuradoria da UFGD sobre a demanda do NEAB. No Parecer GAB/PFUFUGD/PGF/AGU nº 00081/2017, emitido em 1º de agosto, a opinião do procurador foi pela não implantação da comissão nos cursos de graduação: “[...] a análise sobre a veracidade da autodeclaração nos processos seletivos para ingresso nos cursos de graduação da Universidade não se deve adotar a mesma modelagem criada a partir da Lei nº 12.990/2014” (UFGD, 2017c). Registra que a Lei nº 12.711/2012 não prevê mecanismos para análise da autodeclaração como na Lei nº 12.990/2014. Entre os argumentos elencados para não implantar a comissão estão: excesso de burocratização, risco de judicialização, custo para a universidade de tempo e recursos humanos e financeiros (UFGD, 2017c). O procurador sugere que, talvez, a universidade possa disponibilizar aos servidores que efetuem a matrícula um treinamento para identificar alguma incongruência. Também sugere a realização de uma auditoria por amostragem e campanhas de esclarecimentos que pudessem deter as tentativas de uso indevido da autodeclaração. Porém, não há registro de que essas medidas tenham sido postas em prática na UFGD.

Aqui vemos operando o que foi explorado no Capítulo 2 sobre como o racismo institucional pode se manifestar por meio da Hermenêutica do Direito, quando o procurador, um operador do direito, ao interpretar a legislação, desconsidera que a Lei nº 12.711/2012 e a Lei nº 12.990/2014 possuem o mesmo público-alvo, com o argumento de que são de “natureza diferentes” e impede que se efetue um controle mais adequado do preenchimento das vagas, e não leva em consideração sua interpretação (MOREIRA, 2019), o que pode prejudicar os direitos de uma minoria. Como Moreira (2019) reflete, o Direito pode até permitir o acesso a direitos formais, mas criará meios para o poder permanecer nas mãos dos grupos dominantes. Não é uma simples coincidência que as denúncias ocorreram no curso de Medicina, o curso mais elitista do país.

O procurador recomenda, no fim do Parecer:

Nota-se, pois, que havendo abuso no exercício da autodeclaração, a Universidade poderá, a qualquer tempo, exercer o seu dever-poder e avaliar

a situação e tomar as medidas corretivas necessárias, inclusive do desligamento o aluno na forma do devido processo legal (UFGD, 2017c).

O “dever-poder” no qual se refere o procurador é o poder que a administração pública pode usar para atingir o fim público. O dever da expressão refere-se a um agir e uma obrigação do administrador público de atuar em benefício da coletividade e seus indivíduos. Entretanto, não se identificou esse dever-poder da instituição no acompanhamento do preenchimento das autodeclarações para PPI. No caso, o fim público seria garantir que as vagas para PPI fossem ocupadas pelo perfil que a legislação determinou, o que não se materializou nas ações da instituição. O edital de abertura para seleção de ingressantes na graduação para 2018 foi publicado sem a previsão de atuação da comissão.

O que se observa de novo com relação ao texto informado no Edital de abertura do PSV 2018, diferentemente dos editais dos anos anteriores, que uma nova informação foi inserida no edital de abertura do PSV: a definição de autodeclarado: “[...] no sistema de cotas, a autodeclaração significa que uma pessoa se considera e se declara como sendo preto, pardo ou indígena, sem necessitar de nenhum documento de comprovação” (UFGD, 2017f). Pontua-se que nesse trecho a instituição reforça que não será necessário nenhum documento, além do preenchimento da autodeclaração, para ocupar uma vaga destinada a pessoa negra (preta, parda) ou indígena.

Logo após a essa definição, o edital menciona que:

Em caso de declaração falsa ou manifestadamente incongruente com os critérios de cor e raça definidos pelo IBGE, a UFGD procederá a qualquer tempo, mesmo após efetivação de matrícula, a verificação de veracidade das declarações prestadas (UFGD, 2017f).

Essa é a primeira vez que há previsão explícita nos editais da UFGD, algo relativo à informação falsa ou incongruente com relação à autodeclaração de raça/cor. Não é mencionado o que se considera como “declaração falsa ou manifestadamente incongruente”. O que havia antes era amplo, pois abarcava qualquer declaração apresentada pelo/a convocado/a, entretanto, mesmo existindo essa informação no edital, não serviu de subsídio para justificar os desligamentos dos estudantes denunciados e reintegrados no curso de Medicina, que argumentam que não havia previsão editalícia, como será relatado nesta tese.

Em agosto de 2017 novamente a chefe do NEAB envia o Memorando NEAB nº 97/2017 à Reitoria, após a publicação do Edital de Abertura PSV 2018, no qual questiona porquê não foi prevista a atuação da comissão no PSV 2017, já que havia uma Portaria RTR 886/2016 assinada pela reitora prevendo a atuação no processo seletivo. No mesmo documento, há relato de que a gestão não respondeu à recomendação do NEAB sobre a necessidade de criação da comissão. A chefe do NEAB também questiona como seriam realizadas as averiguações das autodeclarações falsas mencionadas no edital e aponta novamente a necessidade de criação de uma comissão na graduação: “ a banca é considerada apropriada, válida, legítima e legal na UFGD (UFGD, 2017g).

Conforme a entrevistada 2²⁸, a gestão somente tomou uma postura concreta com relação á necessidade de criar mecanismo aplicado a todos os convocados autodeclarados negros (da cor/raça preta e parda), quando o MPF recomendou à UFGD, de forma explícita, a criação da comissão. Mesmo com o registro e o aumento das denúncias sendo protocoladas via Ouvidoria, não houve ação institucional para mudar o procedimento da matrícula dos convocados pela subcota racial, antes da manifestação do MPF.

[...] a sobre posicionamento da gestora, não foi de imediato acatar, também não houve uma negação por muito tempo né? Justamente por causa das denúncias e as fraudes e a recomendação do Ministério Público. Acredito que sem essa pressão do Ministério Público, exclusivamente o NEAB, não se daria o atendimento. (Entrevistada 2).

O NEAB é um órgão da estrutura organizacional da instituição que tem como uma das finalidades, previsto em seu regulamento, acompanhar a implantação da política da ação afirmativa, e esse órgão não foi ouvido sobre um tema de sua atuação. Essa ação de invisibilizar a fala do NEAB pode ser identificada como uma das formas difusas que o racismo institucional pode se materializar. Nesse sentido, identificamos a falta de comprometimento pelo aperfeiçoamento da política afirmativa que precisa, além de ser prevista no papel, atentar para a responsabilidade procedimental dos gestores (NUNES, 2018).

²⁸ A entrevista foi realizada pelo Google Meet no dia 25 de janeiro de 2023.

A gestão, à época, optou por acolher o parecer do procurador. Como assevera Nunes (2018), é urgente que a gestão universitária se mobilize para executar um projeto afirmativo alinhado à finalidade da política que:

[...] perpassa pelo reconhecimento da responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas na perspectiva de que as decisões políticas de enfrentamento às fraudes ou não, podem evitar ou contribuir que as injustiças históricas de privilégios se extingam ou se perpetuem (NUNES, 2018, p. 26).

Além disso, há o custo institucional em se anular a posse de não destinatários da política, além da demanda dos grandes trâmites administrativos e desgastes à própria ação afirmativa (COSTA, 2019).

Registra-se que os membros internos e externos da instituição nunca foram remunerados pela sua atuação na comissão, seja na graduação seja na pós-graduação. Nem mesmo em concursos públicos, em que todos os que trabalham no certame são pagos. Todos os membros atuam de forma voluntária nos processos e concursos seletivos da UFGD. Conforme relato da entrevistada 2, sobre a atuação dos membros nas denúncias:

[...] foi protocolado, a época, por meio de ofícios, requerendo um pró-labore, um pagamento para as pessoas que atuavam na comissão, mas isso nunca foi acatado. Foi indeferido pela gestão da universidade (Entrevistada 2)

Essa “falta de ação” também pode ser identificada como um outro indício das formas que o racismo institucional pode se manifestar, ao não reconhecer e se mobilizar para regulamentar o pagamento da atuação da comissão que tem um papel relevante dentro do contexto da implementação das PAAs.

Em meados de 2018 a instituição recebe as primeiras denúncias de irregularidades de ocupação de vagas com recorte racial e instaura processos administrativos para averiguação.

Em 7 de fevereiro de 2018 a UFGD recebe o Recomendação 04/2018 – emitida pela Procuradoria da República do Município de Dourados (Procedimento preparatório n 1.21.001.000002/2018-41) que recomenda a realização do procedimento de heteroidentificação nos processos próximos seletivos para ingresso na graduação sob a égide da Lei nº 12.711/2012. O procurador recomenda a seguinte providência: “**Previsão de fase de verificação da veracidade das autodeclarações prestadas** em decorrência do art. 3º da

Lei 12.711/2012 nos próximos seletivos para ingresso de discentes na UFGD (BRASIL, 2018a, grifos do procurador)”. Pontua ainda a observância das seguintes condições: que a aferição da autodeclaração ocorra antes da matrícula; previsão de detalhamento das formas e critérios, bem como indicação da comissão designada para tal fim; decisão fundamentada pela comissão e previsão de recursos (BRASIL, 2018a). Em 22 de fevereiro de 2018 a Reitoria da UFGD envia o ofício nº 65/2018 ao MPF, no qual comunica que acata as recomendações previstas na Recomendação do CNMP nº 04/2018.

Em setembro de 2018, o COUNI da UFGD, por meio da Resolução COUNI nº 171/2018 aprova a existência das comissões permanentes para validação da condição de acesso às vagas reservadas, declarada pelo candidato convocado para matrícula e que tenha optado a concorrer às vagas reservadas (UFGD, 2018a).

A PROGRAD publica o Edital de Divulgação nº 33/2018 com as seguintes orientações para os processos seletivos de 2019:

3. Informar procedimentos relativos à Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração Étnico-racial. 3.1. Os candidatos convocados para ocupar as vagas para pretos e pardos pelo sistema de reserva de vagas terão sua autodeclaração verificada pela Comissão Permanente de Validação da Autodeclaração étnico-racial. 3.2. As formas e critérios de verificação da veracidade considerarão o conjunto de características fenotípicas de pessoa negra (preta/parda), os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato (UFGD, 2018b).

Assim, a UFGD passa a prever em seu edital que todo o convocado (a) para realizar matrícula na instituição e optou no ato da inscrição para concorrer a uma vaga com recorte racial, deverá comparecer a uma comissão para confirmar sua autodeclaração antes de realizar a matrícula e os critérios serão exclusivamente fenotípicos.

Na graduação e na pós-graduação, a atuação CGH é regulamentada pela Resolução COUNI nº 54/2019, de 25 de abril de 2019, que estabelece procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (pretos e pardos) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação (UFGD, 2019b). Neste documento está previsto toda a operacionalização da comissão.

Essa resolução está disponibilizada na página do processo seletivo e na página das normas de graduação da instituição atendendo o princípio da publicidade. Enfatiza-se que a

existência desse documento auxilia a administração no momento de responder mandados de segurança que os convocados podem impetrar pela via judicial, quando ocorre a não confirmação da autodeclaração e são esgotadas as instâncias de recursos administrativos.

A Resolução COUNI nº 54/2019 é composta de 10 artigos. Prevê a formação de Comissões específicas e recursais compostas por número ímpar de membros, sendo, no mínimo, de três titulares e seus respectivos suplentes. A comissão específica de heteroidentificação delibera pela maioria simples de seus membros. É composta por homens e mulheres de raça/cor diferente.

O procedimento de heteroidentificação é filmado e é realizado o registro de quatro fotos para análise de recurso, se houver. O convocado quando ingressa na sala deve verbalizar a sua identificação pessoal, a sua autodeclaração de negro (preto ou pardo) e sua concordância como registro audiovisual. A deliberação da comissão de heteroidentificação ocorre sem a presença do/a candidato/a (UFGD, 2019b).

O artigo 5º da resolução prevê que a comissão atuará levando em consideração somente as características fenotípicas do convocado (a):

Art. 5º A Comissão Específica de Heteroidentificação efetuará o procedimento de heteroidentificação do candidato exclusivamente por meio de aferição visual e presencial, considerando o seguinte conjunto de características fenotípicas de pessoa negra:

I – cor da pele (preta ou parda);

II – aspecto do cabelo;

III – aspecto de nariz ;

IV – aspecto dos lábios;

§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato exclusivamente no momento da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º Não serão considerados, para os fins deste artigo, quaisquer relatos, registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados pelo candidato ou seu representante legal, inclusive imagem e certidões referentes à confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em processos seletivos anteriores (UFGD, 2019b).

A UFGD publica os critérios/quesitos adotados pela comissão de forma textual. Considerada apenas características fenotípicas (cor da pele, aspecto do cabelo, nariz e lábios)

no momento em que o candidato se apresenta perante a comissão. Não permite a apresentação de documentos, fotos, ou qualquer registro.

A comissão emite dois documentos. O primeiro é o formulário de uso exclusivo da comissão denominado de “Parecer Motivado”, que é um documento sigiloso. Os nomes dos membros que atuam nas comissões são resguardados podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos. Neste documento consta: identificação do/a convocado/a, curso, processo, a referência à norma da instituição na qual prevê a existência do procedimento, a decisão da comissão (confirmar ou não confirmar a autodeclaração) e a fundamentação (quais critérios não foram observados). É a partir desse documento que é produzida a decisão entregue ao convocado de forma presencial ou por meio de edital específico, conforme segue:

Figura 8: Decisão entregue ao/à convocado/a pela CGH


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
COMISSÃO GERAL DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA UFGD

**DECLARAÇÃO
PROCESSO SELETIVO INGRESSANTES 2020**

() SISU _____
() PSV _____
Nome do Candidato(a): _____
Curso: _____

A Comissão Específica de Heteroidentificação da UFGD, constituída a partir dos membros designados pela Portaria RTR/UFGD nº 75/2021, em consonância com o que determina a Resolução COUNI/UFGD nº 171/2018 e 54/2019, **DECIDE** sobre a heteroidentificação do candidato acima mencionado:

| |
|---|
| Decisão: |
| <input type="checkbox"/> Confirmar a autodeclaração de negro (a) (preto/ pardo) |
| <input type="checkbox"/> Não confirmar a autodeclaração de negro (a) (preto/ pardo) |

+ |

| |
|--|
| Fundamentação |
| <input type="checkbox"/> Foi observado um conjunto de características fenotípicas suficientes de pessoa negra (preta/ parda) |
| <input type="checkbox"/> O candidato não compareceu à sessão de heteroidentificação. |
| <input type="checkbox"/> O candidato não confirmou a autodeclaração de negro (preto/ pardo) |
| <input type="checkbox"/> O candidato recusou a filmagem |
| <input type="checkbox"/> O candidato se recusou a retirar seus acessórios, adornos ou maquiagens impedindo, dificultando ou alterando a observação e filmagem de suas características fenotípicas. |
| <input type="checkbox"/> Não foi observado um conjunto de características fenotípicas suficientes de pessoa negra (preta/ parda). |

Dourados-MS, ____ de _____ de 20__

Assinatura da presidente ou vice - presidente da Comissão Geral de Heteroidentificação da UFGD e carimbo:

Fonte: CGH da UFGD, 2022

Na resolução também está previsto todo o procedimento do recurso. Nos casos em que a autodeclaração do convocado não seja confirmada, o recurso deve ser dirigido à comissão recursal:

§ 2º Entre os membros da comissão recursal não poderão figurar integrantes da comissão responsável pela deliberação objeto do recurso.

§ 3º Na análise do recurso, a comissão recursal deverá considerar o registro audiovisual da sessão de heteroidentificação e o parecer motivado da comissão de heteroidentificação.

§ 4º Fica vedada à comissão recursal a realização de nova sessão de heteroidentificação com a presença do candidato.

§ 5º A decisão sobre o recurso interposto pelo candidato será publicada em edital.

§ 6º Da decisão da subcomissão recursal não cabe interposição de novo recurso (UFGD, 2019b)

Caso o/a convocado/a discorde da decisão da comissão, o requerente pode ingressar com recurso que será analisado por uma nova comissão. Caso o recurso seja indeferido, o convocado passa a fazer parte da lista de ampla concorrência. Ressalta-se que a não confirmação da autodeclaração não é compreendida como má fé ou fraude da autodeclaração.

Em síntese, traçamos no quadro 13 a trajetória da CGH da UFGD.

Quadro 13: Trajetória da CGH na UFGD

| Ano | Fato/ Ato normativo |
|-------------|---|
| 2015 | Atuação da primeira comissão para verificação de denúncias no concurso docente |
| 2016 | Publicação da Orientação Normativa 3/2016 – Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Designação da comissão para atuar nos concursos públicos e processos seletivos de graduação. Posteriormente é retirada a previsão para atuação na graduação. Atuação da comissão em concursos públicos. |
| 2017 | NEAB recomenda à Gestão sobre a necessidade de implantar uma comissão. Procurador opina pela não instauração da comissão na graduação. |

| | |
|-------------|---|
| 2018 | Início da apuração de denúncias nas autodeclarações no curso de Direito e Medicina; Recebimento da recomendação do MPF para instauração da comissão nos próximos processos seletivos; Aprovação da Resolução COUNI n° 171/2018 aprova a existência das comissões permanentes para validação da condição de acesso às vagas reservadas |
| 2019 | Aprovação da Resolução COUNI n° 54/2019 de 25 de abril de 2019 que disciplina o procedimento de heteroidentificação na graduação e pós-graduação. Estudantes desligados por não atender os critérios raciais da subcota foram reintegrados no curso de Medicina sem decisão judicial. |

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa documental, 2021.

Em fevereiro de 2021 houve a aprovação da Resolução *Ad Referendum* COUNI n. 22, de 26/03/2021, que autoriza os procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar, na forma telepresencial, para todos/as os/as candidatos/as convocados/as para matrícula em vagas reservadas para negros/as (pretos/as ou pardos/as) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação da UFGD que se autodeclararem como negros/as (pretos/as ou pardos/as), nas condições estabelecidas na legislação e no edital de cada processo seletivo que se desenvolverem em situações excepcionais e emergenciais em razão dos riscos sanitários decorrentes do SARS-COV-2 (covid-19) (UFGD, 2021). Assim a partir de março de 2021 o procedimento de heteroidentificação na graduação foi realizado no formato telepresencial. O recurso é presencial. Há previsão de realização de denúncias nos procedimentos de heteroidentificação realizados no telepresencial. Os procedimentos referentes ao modelo telepresencial foi elaborado pelo Grupo de Estudos e Pesquisa em Educação e Tecnologias da Informação e Comunicação (GEPETIC-UFGD). Ressalta-se que a Resolução “*Ad Referendum* COUNI n° 22 de 26/03/2021, não substituiu a Resolução COUNI n. 54/2019. A 7ª Chamada do PSV 2020 foi republicada e os convocados foram chamados para realizar o procedimento de heteroidentificação no novo formato. Em junho de 2021 foi realizada a primeira Chamada do PSV e do Sisu referente aos ingressantes 2021, no modelo telepresencial.

O capítulo 4 apresentou as PAA existentes na UFGD, com enfoque na operacionalização da Lei n° 12.711/2012, na UFGD, bem como no registro e resgate da trajetória da CGH da UFGD dos concursos públicos até a graduação. Foram localizadas

políticas de ampliação de acesso à educação superior, como cursos de graduação para populações específicas, aplicação das recomendações do Reuni, implementação da Lei nº 12.711/2012, adesão aos programas de bolsa com fomento externo, PAA na pós-graduação, entretanto, o que se pontua é que foram programas e atendimento a leis que levaram a UFGD a adotar ações afirmativas em um movimento provocado de fora para dentro da instituição. As ações internas, sem fomento externo, como a reserva de vagas para indígenas e criação de órgãos suplementares, são ações pontuais, desarticuladas, que ainda não configuram a existência de uma Política de Ação Afirmativa na UFGD, aprovada no órgão máximo da instituição que articulasse as ações existentes e as vindouras. Registrou-se também a existência dos núcleos (NEAB, NAIN, NEDGS e Numiac) que hoje se constituem um espaço limitado de discussão que atuam de forma difusa na implementação da PAA.

Relatou-se como o NEAB se mobilizou e alertou a instituição sobre a necessidade de criação de uma comissão para validação da autodeclaração desde 2017; entretanto, o procurador da instituição recomendou a não criação da comissão e a possibilidade de averiguação de denúncias, além de outros mecanismos de controle de preenchimento de autodeclaração, que não foram postos em práticas pela instituição, com exceção da apuração das denúncias.

Capítulo 5

O impacto das políticas de ações afirmativas no curso de Medicina da UFGD

Neste capítulo será apresentado o impacto das PAAs no curso de Medicina da UFGD, por meio do levantamento do número de vagas ofertadas, concorrência, a ocupação, composição raça/cor, origem escolar e idade, por modalidade e subcota, no período de 2013 a 2020, com base na pesquisa documental e análise exploratória descritiva. Também será explorado a atuação da CGH, no ano de 2019 e 2020. A expectativa com relação à adoção do sistema de reserva de vagas era uma mudança no perfil dos estudantes, especialmente nos cursos mais concorridos. Também será explorado o detalhamento dos indícios de por que ocorrer uso indevido da autodeclaração nas subcotas destinadas para o grupo racial negro. E se observará a permissividade do desenho da política ao não definir nenhum tipo de controle de autodeclaração como ocorre com os critérios de renda e o PCD. Por fim, iremos destacar os principais achados da pesquisa.

1. Oferta de vagas e concorrência no curso de Medicina da UFGD (2013-2020)

Vejam agora a distribuição do número de vagas ofertadas no curso de Medicina no período investigado e a concorrência.

Tabela 4: Vagas globais ofertadas no curso de Medicina da UFGD por modalidade e subcota (2013-2020)

| SUBCOTAS | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | T |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| Ampla concorrência | 37 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 39 | 316 |
| Reserva indígena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Escola pública | 1 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 6 | 6 | 51 |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | 5 | 12 | 12 | 12 | 12 | 8 | 8 | 8 | 77 |
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 12 |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | 2 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 6 | 6 | 52 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo | 5 | 12 | 12 | 12 | 12 | 8 | 8 | 8 | 77 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| TOTAL | 50 | 80 | 610 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos Editais de Abertura do Vestibular (2013 a 2020) e Termos de Adesão do Sisu (2014 a 2020).

De acordo com a Tabela 4, no período de 2013-2020, foram ofertadas 610 vagas para o curso de Medicina na UFGD. Para o sistema de reserva de vagas foram reservadas 293, representando 48% das vagas.

No primeiro ano de implantação da Lei nº 12.711/2012, no ano de 2013, das 50 vagas ofertadas para o curso de Medicina, 37 foram destinadas para ampla concorrência e 13 para reserva de vagas. Das 13 vagas reservadas, 10 vagas foram destinadas para PPI (76,92%). Somente neste edital, a UFGD separou as vagas da reserva por cor/raça: sendo 2,94% para indígenas, 44,13% para pardos e 4,88% para pretos (UFGD, 2012). Em números absolutos, foram 2 vagas para indígenas, 6 para autodeclarados da cor/raça parda e 2 para autodeclarados da cor/raça preta, entretanto, não foi realizado nenhum controle com relação ao preenchimento do perfil racial destas vagas.

Em 2014 a UFGD adere ao Sisu, como forma de ingresso regular para o ensino de graduação. No mesmo ano, o curso de Medicina passa a ofertar 80 vagas, sendo 40 para o PSV com ingresso no primeiro semestre letivo e 40 para o Sisu para ingresso no segundo semestre letivo. As vagas com recorte racial totalizam 24 vagas.

Em 2018 uma nova mudança ocorre na distribuição das vagas com a inclusão do PCD. São 7,43% das vagas reservadas para PCD. Somente no ano de 2018 houve a reserva de vagas para PCD no Sisu e no PSV, após a publicação do decreto que regulamentou o público-alvo do PCD. A partir de 2019 somente o PSV reserva vagas para PCD. No ano de 2019 ficou definido que a metade dos ingressantes via PSV e Sisu (40 convocados) iria

ingressar no primeiro semestre e a outra parcela iria ingressar no segundo semestre. Essa alteração foi realizada após a localização de conflitos entre os ingressantes pelo PSV e Sisu, com relação ao perfil dos alunos. De acordo com o Entrevistado 1²⁹, professor do curso de Medicina, havia essa divisão no curso. O entrevistado relata que os ingressantes pelo Sisu eram de outros estados da federação e de outra camada social, diferentemente dos ingressantes do PSV, embora o mesmo sistema de reserva de vaga com recorte de renda e racial fosse aplicado para ambos os processos seletivos. Relata que os estudantes caracterizavam as turmas da seguinte forma: “Havia a Medicina FCS (turma do PSV) e a Medicina FCH” (turma do Sisu). (Entrevistado 1). Essa é uma referência a duas faculdades da universidade. A Faculdade das Ciências Humanas (FCH) é uma unidade acadêmica da instituição cujos cursos são a maioria de Licenciatura (História, Ciências Sociais, Geografia e Psicologia), e a FCS, onde está lotado o curso de Medicina e Nutrição. Como pondera Santos (2017), sobre o ingresso de estudantes negros e pobres em cursos considerados de elite:

estão mais visíveis as tensões sociais e raciais dentro da universidade, não porque antes essas tensões não existissem, mas porque o número de estudantes negros e/ou pobres que ingressavam no ensino superior era muito pequeno. Hoje, em maior número, esses jovens ameaçam um espaço que foi hegemonicamente branco e elitizado (p. 33).

Essa situação também foi relatada na pesquisa de Queiroz (2018) quando detecta esse conflito em outra instituição na fala dos docentes do curso: “[...] a diversidade de sotaques e cores dos novos estudantes, oriundos de regiões geográficas, camadas sociais e grupamentos raciais distintos daqueles que, tradicionalmente, ocupavam os espaços de formação médica” (p. 7). Para amenizar/encobrir esta situação de conflito, a UFGD decide mesclar as turmas.

A partir do Processo Seletivo Vestibular 2020, das vagas destinadas a ampla concorrência no PSV, a UFGD passou a reservar uma vaga em todos os cursos ofertados pela instituição para autodeclarados indígenas. Desagregando os números, as vagas reservadas para autodeclarados PPI apresentou a seguinte distribuição:

²⁹ A entrevista foi realizada pelo Google Meet no dia 22 de março de 2022.

Tabela 5: Distribuição das vagas ofertadas no curso de Medicina da UFGD (2013-2020) para PPI

| Subcota | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | T |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Escola Pública + PPI | 5 | 12 | 12 | 12 | 12 | 8 | 8 | 8 | 77 |
| Escola Pública + PPI + PCD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| Escola Pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI | 5 | 12 | 12 | 12 | 12 | 8 | 8 | 8 | 77 |
| Escola Pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI+ PCD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| Total | 10 | 24 | 178 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos Editais de Abertura do Vestibular (2013 a 2020) e Termos de Adesão do Sisu (2014 a 2020). Legenda: (s.m.) salário mínimo.

A tabela 5 mostra que para as subcotas com recorte racial foram reservadas 178 vagas o que representa 30% do total global das vagas ofertadas e 60% das vagas reservadas. A UFGD reserva mais de 50% (que é o mínimo previsto em lei) das vagas para autodeclarados PPI o que atende um dos aspectos da finalidade da política que é garantir a oferta.

Passamos agora a verificar cada concurso seletivo (PSV e Sisu) separadamente, pois além do número de vagas ofertadas apresentar diferenças, a partir de 2018 houve a aplicação do percentual de PCD, o que mudou a dinâmica quanto à concorrência nos dois processos seletivos.

Tabela 6: Vagas ofertadas no curso de Medicina da UFGD no PSV (2013-2020)

| Modalidades/subcotas | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | T |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| Ampla concorrência | 37 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 19 | 176 |
| Reserva indígena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo e meio | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Total | 13 | 20 | 330 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos Editais de Abertura do Vestibular (2013 a 2020).

No PSV foram ofertadas 330 vagas no período de 2013 a 2020. Das 330 vagas, 176 (53,33%) são da ampla concorrência, 1 (0,3%) para a reserva indígena e 153 (46,6%) para sistema de reserva. Das 153 vagas destinadas para o sistema de reserva, 94 (61,43%) foram reservadas ao PPI. Observa-se que até 2017 as vagas apresentavam uma distribuição. Em 2018 com a reserva de vaga para PCD, as vagas foram redistribuídas para atender os novos critérios.

Com relação à concorrência iremos tratá-la sobre dois aspectos: a concorrência refinada (nº de inscritos/nº de vagas em cada subcota) e a pontuação mínima para a correção da redação no PSV. A concorrência refinada é o detalhando da concorrência por subcota disponibilizada pelo CS. Conforme podemos observar, a concorrência entre as modalidades e subcotas de reserva apresenta diferenças:

Tabela 7: Concorrência no curso de Medicina no PSV (2014-2020)

| | MÉDIA |
|--|--------------|
| Ampla concorrência | 166,56 |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | 280 |
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | 84,9 |
| Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) | 3,67 |
| Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | 3,17 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo | 100,46 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | 74,8 |

| | |
|--|------|
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo+ PCD | 3,17 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD | 1,83 |

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados fornecidos pelo Centro de Seleção, 2021.

De acordo com a tabela 7, no período de 2014 a 2020³⁰, a concorrência entre as modalidades (reserva de vagas e ampla concorrência) apresenta uma diferença. Embora tenhamos que considerar que são 20 vagas destinadas para a reserva de vagas distribuídas entre 8 subcotas, há um expressivo número de estudantes buscando uma vaga pela reserva de vaga para escola pública.

No ano de 2014, a ampla concorrência foi a modalidade mais concorrida do PSV com 139,9 inscritos concorrendo por uma vaga, seguido da subcota escola pública com 98,50. Posteriormente a subcota (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) com 78,5. Em seguida vem a subcota (Escola pública + renda menor 1,5 s.m. + PPI) com 63,17. A subcota menos concorrida é (Escola pública + PPI) com 44,17. Constata-se assim que as cotas com recorte racial apresentam menor concorrência que as demais subcotas.

No ano de 2015 manteve-se a tendência do ano de 2014. A ampla concorrência apresentou 126 inscritos por vaga. A subcota escola pública atingiu 86,25. Já a subcota (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) foram 79,3. A subcota (Escola pública + renda menor 1,5 s.m. + PPI) foram registrados 52 inscritos por vaga. A subcota (Escola pública + PPI) apresentou 44,83 concorrente por vaga.

No ano de 2016 o número de concorrentes para ampla concorrência foi de 121,1, seguido da subcota (escola pública) que registrou 93,25 inscritos. A subcota (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) registra-se 69,75 inscritos por vaga. Pela primeira vez, a subcota (Escola pública + PPI), apresenta concorrência maior que a subcota (Escola pública + renda menor 1,5 s.m + PPI), 53,17 e 49,83, respectivamente.

No ano de 2017 houve o aumento do número de concorrentes em todas as subcotas. A ampla concorrência apresentou 168 inscritos por vaga. A subcota (escola pública) atingiu pela primeira vez mais de uma centena com 115 inscritos concorrendo por uma vaga. A terceira subcota mais concorrida é (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) com

³⁰ A concorrência refinada no ano PSV de 2013 não foi localizada.

83,5, seguido (Escola pública + PPI), com 69 e (Escola pública + renda menor 1,5 s.m + PPI) com 61,83.

Em 2018 todas as subcotas apresentaram mais de 100 concorrentes por vagas, com exceção das subcotas para PCD. A ampla concorrência apresentou 196 concorrentes por vaga. A concorrência para a subcota escola pública apresentou elevação de 115 em 2017, para 180 em 2018. Em terceiro lugar como a subcota mais concorrida é (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) com 129,7. A subcota (Escola pública + PPI) com 120,75 concorrentes e a subcota (Escola pública + renda menor 1,5 s.m. + PPI) com 109 concorrentes. Registra-se que no ano de 2018 houve a redução de vagas nas subcotas para atender a reserva para PCD e isso pode ter causado impacto na concorrência das demais subcotas. Observa-se que as subcotas para PCD são menos concorridas. A subcota mais concorrida entre esse grupo foi a (Escola pública + PCD) com 7 candidatos por vagas.

Em 2019 houve uma alteração significativa na ordem entre as modalidades/subcotas. Pela primeira vez, a subcota escola pública supera o número de concorrentes da ampla concorrência. A subcota escola pública apresentou 482 inscritos por vaga. Já a ampla concorrência apresentou 245 inscritos por vaga. A terceira subcota mais concorrida foi (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) com 146,50. A quarta foi (Escola pública + PPI) foi de 110,33. A quinta subcota mais concorrida foi a (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI) com 100,67 concorrentes. As subcotas para PCD são as menos concorridas. Observa-se que o ano de 2019 foi um ano atípico quando a subcota escola pública apresentou quase o dobro de concorrentes da ampla concorrência.

No ano de 2020 a subcota (Escola pública) permanece a mais concorrida com 178 candidatos/por vaga. A modalidade ampla concorrência apresentou 169 candidatos por vagas. A subcota (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m.) com 116 e a (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m + PPI), 75,5 e a subcota (Escola pública + PPI) 75,3 concorrentes por vaga. Ressalta-se que o número de vagas ofertadas para ampla concorrência são 19 e para a escola pública foram 3.

Com relação à média de concorrência entre as modalidades/subcotas, a subcota Escola Pública apresentou 280 concorrentes por vaga; a ampla concorrência 166,56 concorrentes por vaga; a subcota (Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m) 100,46 concorrentes/por vaga; a subcota (Escola pública + PPI) 84,9 concorrentes/por vaga;

(Escola pública + renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI) 74,8 concorrentes/por vaga. Observa-se que as subcotas com recorte racial são as menos concorridas. A média de subcotas para PCD não apresentam nem 4 concorrentes por vaga, sendo a subcota mais concorrida (Escola pública + PCD) de 3,67 concorrentes/por vaga e a subcota (Escola pública renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI + PCD), 1,83 concorrentes/por vaga.

Com base no dado da concorrência, é possível constatar que a concorrência para as vagas para as subcotas (Escola pública + PPI) e (Escola pública renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI) apresentaram menor concorrência no período analisado. Outra revelação destes dados, é que a concorrência da subcota (Escola pública renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI) nos anos de 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2020 é maior que (Escola pública + PPI), ou seja, há mais candidatos (as), concorrendo na subcota de baixa renda, embora a pontuação mínima para corrigir a redação seja menor. Também é visível o aumento no número de candidatos/por vaga no período analisado, que revela crescimento no interesse em cursar o curso de Medicina e o acirramento na concorrência. É interessante registrar embora a subcota escola pública sendo a mais concorrida no de 2019, a pontuação mínima para correção da redação apresentou-se abaixo da ampla concorrência (predominantemente ocupada por estudantes de escolas privadas).

Além de observar a concorrência por subcota também foi analisado a pontuação mínima para a correção da redação. Esse dado nos ajuda, juntamente com os dados da concorrência, a localizar um dos motivos pelos quais ocorre o uso indevido da autodeclaração, especialmente no curso de Medicina.

De acordo com os editais de abertura do PSV, as redações serão corrigidas até o limite de 6 vezes o número de vagas ofertadas para cada sistema de ingresso, conforme mostra o quadro a seguir.

Tabela 8: N° de redações corrigidas no PSV (2014 -2020)

| Modalidade/Subcota | | | | |
|---|-------------|------|------|------|
| | 2014 a 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Ampla Concorrência | 120 | 120 | 120 | 114 |
| Reserva Indígena | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | 24 | 18 | 12 | 12 |

| | | | | |
|--|----|----|----|----|
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | 36 | 24 | 24 | 24 |
| Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) | 0 | 6 | 12 | 12 |
| Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | 0 | 12 | 12 | 12 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo | 24 | 12 | 12 | 12 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | 36 | 24 | 24 | 24 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD | 0 | 12 | 12 | 12 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD | 0 | 12 | 12 | 12 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados fornecidos pelo Centro de Seleção, 2021

A prova do PSV da UFGD é composta por 80 questões de múltipla escolha e a redação. O número de redações corrigidas depende do número de vagas de cada subcota. Observa-se que o número de redações corrigidas não é expressivo. No caso das subcotas destinadas para PPI sem recorte de PCD, são somente 24 redações que são corrigidas. Considerando que o curso de Medicina possui dois ingressos no ano, a existência da verificação dos critérios de renda e da autodeclaração, e a possibilidade de o candidato não atender a um dos critérios, pode gerar falta de candidatos aprovados na lista de espera, como veremos nos dados de ocupação do ano de 2019, no qual parcela das vagas de PPI foi ocupada por outra subcota e pela ampla concorrência. Isso pode ser um sintoma de que a finalidade da política não está surtindo o efeito esperado.

A partir da consulta aos editais de divulgação de pontuação mínima para correção da redação no processo seletivo da UFGD foi elaborada a Tabela 9 para verificar se há diferença de pontuação entre as modalidades e as subcotas:

Tabela 9: Pontuação mínima para correção da redação no PSV (2013-2020) no curso de Medicina

| Subcotas | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Ampla Concorrência | 0 | 60 | 57 | 56 | 48 | 45 | 50 | 52 |
| Reserva Indígena | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 |

| | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|----|
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | 0 | 56 | 52 | 48 | 44 | 43 | 49 | 50 |
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | 0 | 49 | 44 | 47 | 41 | 41 | 45 | 46 |
| Escola pública + PCD (independentemente de renda e raça/cor) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 25 | 36 |
| Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 20 | 26 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo | 0 | 50 | 48 | 45 | 40 | 41 | 46 | 49 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | 0 | 47 | 43 | 41 | 40 | 38 | 42 | 45 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PCD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 16 | 18 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI + PCD | | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 24 | 30 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos Editais de divulgação publicados pelo Centro de Seleção referente a pontuação mínima para correção da redação do PSV (2013-2020), 2021.

De acordo com o Tabela 9, a diferença de pontuação entre as modalidades e subcotas é expressiva. A modalidade ampla concorrência apresenta a maior pontuação no período analisado, mesmo quando no ano de 2019 a concorrência na subcota escola pública atingiu 482 concorrentes por vaga. As médias das pontuações das subcotas com recorte racial são menores quando o critério é somente renda e origem escolar.

Tanto a concorrência, quanto a pontuação mínima para correção da redação são dados que são levados em consideração no momento de efetuar a inscrição no vestibular, ainda mais em um curso de alta demanda e prestígio social como o curso de Medicina. Sete pontos de diferença no ano de 2014, por exemplo, entre a (subcota escola) e (pública e escola pública + PPI), define se sua redação será corrigida ou não.

Sisu

O Sisu é uma plataforma online criada em 2010 pelo MEC para selecionar estudantes que realizaram o Enem para vagas em universidades públicas. Também é considerado um instrumento que visa democratizar o ensino superior (RISTOFF, 2016). O Sisu é concebido como um “[...] processo seletivo amplo, nacional, democrático, gratuito e com oportunidade de mobilidade para todos, em substituição ao vestibular” (RISTOFF, 2016, p. 26).

Na página do Sisu somente há disponível uma tabela com o Relatório da edição do ano de 2019 e 2020 com informações do resultado da chamada regular com a quantidade de inscrições e notas de corte em cada curso. É disponibilizada uma tabela em formato de Excel no qual foi inserida a ferramenta de filtro, onde se pode selecionar a instituição, o curso e as subcotas. A partir destes dados disponibilizados foram filtradas as informações do curso de Medicina da UFGD³¹. Com os dados coletados no relatório foi elaborada a tabela 10:

Tabela 10: Nota de corte do Sisu para o curso de Medicina na chamada regular (2019-2020)

| SUBCOTAS | VAGAS | 2019/1 | 2019/2 | 2020/1 | 2020/2 | MÉDIA |
|--|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ampla concorrência | 10 | 790,94 | 789,44 | 778,5 | 776,28 | 783,79 |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | 2 | 773,82 | 771,9 | 772,4 | 762,34 | 770,11 |
| Escola pública + PPI (independentemente de renda) | 3 | 748,24 | 736,34 | 729,2 | 729,68 | 735,86 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo | 2 | 762,58 | 755,24 | 757,52 | 754,04 | 757,34 |
| Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | 3 | 741,7 | 745,04 | 728,82 | 724,62 | 735,94 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados disponibilizados na página do Sisu, 2022³². <https://sisu.mec.gov.br/#/relatorio#onepage>

³¹ Foi aberta uma demanda junto a Plataforma Brasil para o MEC para acessar os dados anteriores a 2019 do Sisu no que se refere às notas de corte. Foi enviada a resposta de que no momento o MEC não disponibilizava de tais informações.

³² A Nota de corte da modalidade/curso informada no quadro refere-se ao resultado da chamada regular. A nota de corte é sempre igual à nota do último candidato classificado na última vaga ofertada para a modalidade/curso escolhida. Fonte: <https://sisu.mec.gov.br/#/relatorio#onepage>

A UFGD oferta duas turmas de Medicina no Sisu com 20 vagas. Uma turma ingressa no primeiro semestre e outra no segundo semestre. Diferentemente do PSV, são processos seletivos independentes realizados no primeiro e segundo semestre.

De acordo com a Tabela 10, a média da nota de corte no curso de Medicina modalidade ampla concorrência é mais elevada que as demais subcotas do sistema de reserva. A média foi de 783,79. Depois vem a subcota Escola Pública com 770,11. A subcota (Escola Pública + Renda) a média foi de 757,34. Na subcota (Escola pública renda menor ou igual a 1,5 s.m. + PPI) e na Escola pública + PPI foi a mesma: 735. Observa-se que a nota de corte para vagas com recorte racial é inferior que as demais subcotas.

O fato que diferencia uma subcota PPI para uma independentemente de rla/cor, tanto no PSV quanto no SISU, era, até 2018, o preenchimento de uma autodeclaração, no qual poderia assinalar a opção de preto, pardo e indígena que não seria verificada sua veracidade pela instituição. Como registra (SILVA *et al.*, 2020, p. 9):

sem critérios objetivos ou controle institucional para o ingresso e a declaração ao censo, os candidatos estão livres para responder inconsistentemente com seu fenótipo visando a uma vaga no curso de Medicina.

Esse contexto, junto com os equívocos de pertencimento racial e o uso indevido da autodeclaração, aliado ao discurso da mestiçagem e ao racismo institucional formaram um quadro de permissividade que acompanhou a implementação do sistema de reserva de vagas, especialmente as vagas destinadas para PPI, e que impactou na composição racial do curso e causou distorções nos índices de inclusão racial.

2. Levantamento de raça/cor na ocupação das vagas, origem escolar, faixa etária

Esta seção irá apresentar os dados de raça/cor na ocupação das vagas, origem escolar, faixa etária. É importante salientar que são apresentados os dados de inscrição. Os dados fornecidos pela PROGRAD/CAAC constavam os ingressantes desde o ano 2000. A planilha em formato excel registrava os seguintes dados:

- Período letivo ingresso – 2010 a 2021
- Data de ingresso – exemplo: 01/02/2016

- Ano de ingresso – exemplo: 2016
- Tipo de vestibular – Processo Seletivo de Transferência Voluntária (PSTV), PSV, SISU, vazias
- Vestibular: exemplo: PSV-2010/UFGD
- Faculdade – FCS
- Curso – 0628 – MEDICINA
- Acadêmico – xxx
- Ano de nascimento – 1992
- Ocorrência atual: (desistência de vaga do SISU, desistência de vaga do Vestibular, Exclusão por desistência; Exclusão por diplomação; Exclusão por falecimento; Exclusão por mudança interna de curso; Exclusão por permuta interinstitucional; Exclusão para outra IES; Exclusão solicitada pela IES; Exclusão solicitada pelo aluno; Ingresso aluno especial; Regularmente matriculado no período; Transferência Interna);
- Lista de inscrição;
- Lista de ocupação;
- Raça/cor: amarela branca, indígena, parda, preta, informação indisponível, não declarada, vazias;
- Sexo: feminino; masculino
- Forma de Conclusão Ensino Médio: Escola Pública Total, Escola Pública Parcial, Escola Pública;
- IDA – Índice de Desempenho Acadêmico (dado não qualificado);

Após o recebimento da planilha, foi realizada a limpeza dos dados com a remoção de registros duplicados e ingresso que não abarcavam a Lei nº 12.711/2012. Os dados foram analisados no software estatístico denominado de Stata (Stata Software). O tipo de análise foi a “análise descritiva exploratória”. Para elaboração dos dados estatísticos produzidos a partir da tabela foi considerada como informação de qualidade dois parâmetros: nº de vagas ofertadas e lista de inscrição. A informação IDA não pode ser considerada pois não era de qualidade.

Os seguintes dados foram selecionados:

Quadro 14: Dados selecionados para análise quantitativa exploratória

| |
|--|
| Período letivo ingresso – 2010 a 2020 |
| Forma de Conclusão Ensino Médio: Escola |
| Ano de ingresso – exemplo: 2016 |
| Tipo de vestibular – PSV, SISU |
| Faculdade – FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE (FCS) |
| Curso – 0628 – MEDICINA |

| |
|---|
| Ocorrência atual: (Exclusão por desistência; Exclusão por diplomação; Exclusão por permuta interinstitucional; Exclusão para outra IES; Exclusão solicitada pela IES; Exclusão solicitada pelo aluno; e regularmente matriculado no período); |
| Ano de nascimento – 1992 |
| Lista de inscrição |
| Lista de ocupação |
| Raça/cor: amarela, branca, indígena, parda, preta, informação indisponível, não declarada, vazias |
| Sexo: feminino; masculino |
| Forma de conclusão do ensino médio: Pública Total, Escola Pública Parcial, Escola Pública; |

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

Antes de darmos prosseguimento ao detalhamento das variáveis e análise é necessário efetuar um esclarecimento. Os dados de raça/cor de 2013 não foi considerado na amostra, pois não foi constatado que o dado não era de qualidade. A coluna “lista de inscrição” para o ano de 2013 constava como “informação indisponível” e aqui nesta pesquisa levamos em consideração está coluna³³. Salienta-se assim, que embora ocorra o registro da informação de raça/corno ano de 2013, ela não fará parte das tabelas apresentadas seguir.

No que diz respeito ao dado cor ou raça é importante efetuar o seguinte esclarecimento: a informação utilizada neste trabalho foi extraída de dados fornecidos pela UFGD. A declaração da cor/raça mostrada nesse trabalho refere-se à declaração que o estudante efetua ao se matricular no segundo semestre na universidade e não no ato da matrícula. No Sistema de Gerenciamento, Registro e Controle Acadêmico (SIGECAD) o item é registrado em dados pessoais numa aba denominada de raça/cor sendo obrigatório o preenchimento com as seguintes opções: amarela, branca, preta, parda, indígena e aluno não quis declarar a cor/raça. Na descrição da variável consta a seguinte frase: “Raça ou cor da sua pele”. A descrição da variável está inconsistente com relação as orientações para a coleta de raça/cor. O IBGE utiliza a seguinte pergunta: “A SUA COR OU RAÇA É”. Aqui se observa um equívoco na

³³ Considerando que no curso de Medicina não há ociosidade de aprovados, a caráter de informação, no PSV 2013, dos 50 ingressantes, 35 se autodeclararam da cor/raça branca e 12 da cor/raça parda, 1 da cor/preta. Nas subcotas cotas sem critério racial, as vagas foram preenchidas por autodeclarados da cor branca. Nas vagas com recorte racial há predominância dos autodeclarados da cor/raça parda. Houve o registro de um autodeclarado da cor preta e nenhum indígena.

formulação da questão pois menciona cor da sua pele, enquanto que o correto é cor/raça. No ato da matrícula, é retida pela instituição somente a autodeclaração de cor/raça dos matriculados que fizeram a opção por essa subcota. No entanto, o dado dessa autodeclaração não é registrado no SIGECAD.

Com relação à variável cor/raça há ausência de informação no início da oferta do curso de Medicina. Estudos apontam que a qualidade da informação sobre raça/cor é condição necessária para conhecer o impacto da desigualdade racial na educação superior (SILVA, 2020). Há anos no Brasil vem sendo criados mecanismos para que a qualidade dessa informação nas estatísticas oficiais seja coletada de forma correta no CES. A informação sobre raça/cor contribui para a construção de políticas públicas pois permite que os sistemas de informação consolidem indicadores que traduzem os efeitos dos fenômenos sociais e das desigualdades sobre os diferentes segmentos populacionais. Embora este trabalho não abranja o período anterior a 2013, optamos por utilizar o dado de raça/cor e origem escolar enviado, para observar na série histórica no curso de Medicina da UFGD o impacto dessas variáveis antes e depois do advento da Lei nº 12.711/2012.

Tabela 11: Distribuição do percentual da variável cor/raça do curso de Medicina na UFGD (2000-2020)

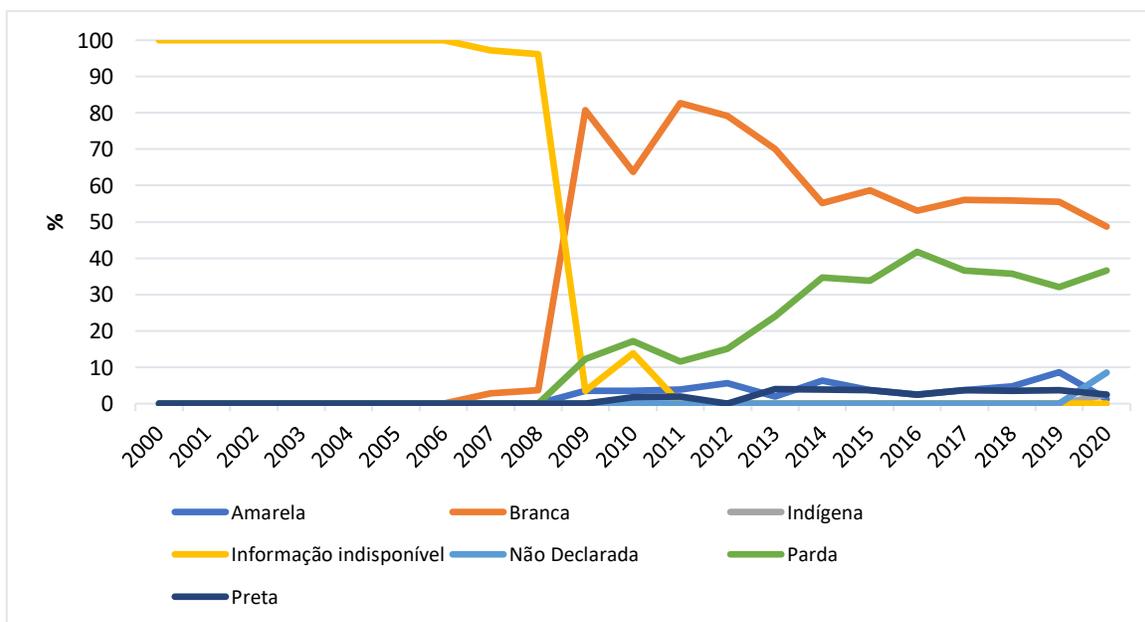
| Ano | Amarela | Branca | Indígena | Informação indisponível | Não declarada | Parda | Preta |
|------|---------|--------|----------|-------------------------|---------------|-------|-------|
| 2000 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2001 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2002 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2003 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2004 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2005 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2006 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| 2007 | 0 | 2,78 | 0 | 97,22 | 0 | 0 | 0 |
| 2008 | 0 | 3,77 | 0 | 96,23 | 0 | 0 | 0 |
| 2009 | 3,51 | 80,7 | 0 | 3,51 | 0 | 12,28 | 0 |
| 2010 | 3,45 | 63,79 | 0 | 13,79 | 0 | 17,24 | 1,72 |
| 2011 | 3,85 | 82,69 | 0 | 0 | 0 | 11,54 | 1,92 |
| 2012 | 5,66 | 79,25 | 0 | 0 | 0 | 15,09 | 0 |
| 2013 | 2 | 70 | 0 | 0 | 0 | 24 | 4 |
| 2014 | 6,41 | 55,13 | 0 | 0 | 0 | 34,62 | 3,85 |
| 2015 | 3,75 | 58,75 | 0 | 0 | 0 | 33,75 | 3,75 |

| | | | | | | | |
|------|------|-------|------|---|------|-------|------|
| 2016 | 2,53 | 53,16 | 0 | 0 | 0 | 41,77 | 2,53 |
| 2017 | 3,66 | 56,1 | 0 | 0 | 0 | 36,59 | 3,66 |
| 2018 | 4,76 | 55,95 | 0 | 0 | 0 | 35,71 | 3,57 |
| 2019 | 8,64 | 55,56 | 0 | 0 | 0 | 32,1 | 3,7 |
| 2020 | 1,22 | 48,78 | 2,44 | 0 | 8,54 | 36,59 | 2,44 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

Decidimos elaborar um gráfico, a partir dados da tabela 11. A opção por apresentar as duas representações, a tabela e o gráfico, sobre a composição racial do curso de Medicina desde a sua criação, é para dar uma dimensão numérica e visual de como, a partir de 2014, houve uma redução do número de autodeclarados da cor/raça branca, representado no gráfico pela linha vermelha e o aumento da linha laranja, que representa os autodeclarados da cor/raça parda.

Gráfico 1: Percentual da composição racial dos ingressantes no curso de Medicina da UFGD de 2000 até 2020



Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

De acordo com o Gráfico 1, houve uma mudança no perfil racial do curso de Medicina nos 20 anos de existência do curso. Observa-se que por 8 anos não houve a coleta do dado

de raça/cor na UFGD. Embora não se tenha registro da cor/raça desde o início das atividades do curso, é muito provável que os ingressantes sejam na sua maioria brancos, considerando que os ingressantes eram oriundos da escola particular, conforme já registrado na literatura (QUEIROZ, 2018).

Até o ano de 2008 a variável cor/raça constava como informação indisponível, ou seja, não foi coletado. O dado de cor/raça só começou a ser coletado no ano de 2009. A inexistência desse dado já nos revela algo: que a informação da raça/cor não era relevante para a instituição e para os órgãos oficiais, o que revela uma das formas do racismo institucional. Entretanto, uma das reivindicações históricas do MN é a coleta da informação de raça/cor em todos os registros dos órgãos públicos.

No ano de 2009, a informação passa a ser coletada e o que se revela é entre os ingressantes no ano de 2009 (80,7%); 2010 (63,79%), 2011 (82,69%), 2012 (79,25%), se autodeclarou da raça/cor branca. Ressalta-se que na UFGD nessa época já vigorava a cotas sociais, o que mostra que a existência dessa única cota incluiu seletivamente pessoas brancas no curso de Medicina da escola pública.

Conforme o entrevistado 1, que exerceu o cargo de vice-reitor da UFGD (2016-2019), e professor do curso de Medicina desde o ano de 2005, existe o predomínio do perfil de estudantes brancos no curso. Segue extrato da fala da entrevista que ilustra tal realidade:

Antes das cotas eu entrava na Turma de Medicina que “tinha uma cara européia”. Quando eu entrava na turma de Medicina eu entrava em outro Brasil que eu não via nas ruas. Só fui ver aluno negro na Medicina da UFGD depois do Sisu. Só havia visto estudante negro no curso de Medicina da UNESP, que era filho de um cônsul congolês (Entrevistado 1).

Essa realidade do curso de Medicina é materializada nas pesquisas realizadas por Carlos Hasenbalg (1979), nas quais argumenta que a discriminação racial está, em parte, associada à apropriação de oportunidades sociais em áreas como educação, emprego e rendimento, e não somente a uma discriminação direta.

No ano de 2013 a UFGD passa a atender a Lei nº 12.711/2012 (reserva de 25% das vagas) e a cota com recorte racial passa a vigorar. Nota-se que houve um crescimento dos autodeclarados da cor/raça parda de 15,09% em 2012 para 24% em 2013 e os autodeclarados da cor raça branca continuam como maioria absoluta (70%).

No ano 2014, observa-se que o perfil racial do curso muda em virtude da adoção de cotas com recorte racial e a implantação da reserva de 50%. O percentual de autodeclarados brancos se reduz e houve o crescimento de autodeclarados da cor/raça preta e parda nos anos subsequentes.

Considerando que no estado do Mato Grosso do Sul, a soma de autodeclarados da cor/raça preta, parda e indígena correspondem a 51,95% da população, assim distribuídos: 2,94% autodeclarados indígenas, 44,13% autodeclarados da cor parda e 4,88% autodeclarados da cor preta, a proporcionalidade ainda não reflete o perfil racial do estado.

Agora veremos a distribuição de raça/cor entre as modalidades: ampla concorrência e sistema de reserva de vagas (com recorte racial e independentemente de raça/cor), a partir de 2014.

Tabela 12: Número e percentual da ocupação de vagas na ampla concorrência segundo a composição raça/cor da UFGD (2014 a 2020)

| Ano | Amarela | Branca | Indígena | Não Declarada | Parda | Preta | Total |
|-------|---------|--------|----------|---------------|-------|-------|-------|
| 2014 | 4 | 28 | 0 | 0 | 7 | 0 | 39 |
| 2015 | 3 | 31 | 0 | 0 | 5 | 1 | 40 |
| 2016 | 2 | 27 | 0 | 0 | 9 | 0 | 38 |
| 2017 | 3 | 29 | 0 | 0 | 7 | 0 | 39 |
| 2018 | 3 | 30 | 0 | 0 | 7 | 0 | 40 |
| 2019 | 4 | 29 | 0 | 0 | 7 | 0 | 40 |
| 2020 | 1 | 25 | 0 | 4 | 7 | 1 | 38 |
| TOTAL | 20 | 199 | 0 | 4 | 49 | 2 | 274 |
| % | 7,2 | 72,6 | 0 | 1,45 | 17,88 | 0,73 | 100 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

Os ocupantes da ampla concorrência são majoritariamente da cor/raça branca atingindo 72,6% das vagas de 2014 a 2020. Os autodeclarados da cor/raça parda são 17,88%, os amarelos são 7,2% e os pretos são 0,73%. Não há registro de ingressantes autodeclarados indígenas. Na ampla concorrência, o percentual de autodeclarados da cor/raça preta e parda não atinge nem 20% dos ocupantes, o que revela a seleção racial do curso e a importância das subcotas para autodeclarados negros (as) e indígenas.

Tabela 13: Número da ocupação de vagas no sistema de reserva de vagas segundo a composição raça/cor no curso de Medicina da UFGD de 2014 a 2020

| Ano | Amare-la | Bran-ca | Indíge-na | Não Declarada | Parda | Preta | Total |
|-------|----------|---------|-----------|---------------|-------|-------|-------|
| 2014 | 1 | 14 | 0 | 0 | 20 | 3 | 38 |
| 2015 | 0 | 16 | 0 | 0 | 22 | 2 | 40 |
| 2016 | 0 | 15 | 0 | 0 | 24 | 1 | 40 |
| 2017 | 0 | 16 | 0 | 0 | 21 | 3 | 40 |
| 2018 | 1 | 16 | 0 | 0 | 21 | 3 | 41 |
| 2019 | 3 | 15 | 0 | 0 | 19 | 2 | 39 |
| 2020 | 0 | 13 | 1 | 3 | 22 | 1 | 40 |
| TOTAL | 5 | 105 | 1 | 3 | 149 | 15 | 278 |
| % | 1,79 | 37,7 | 0,35 | 1,07 | 53,6 | 5,3 | 100 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

De acordo com a tabela 13, as vagas reservadas são ocupadas na sua maioria por autodeclarados da cor/raça parda (53,6%) e autodeclarados da cor/raça branca (37,7%). Os autodeclarados da cor/raça preta são 5,3%. Lembramos que as vagas para o sistema de reserva de vagas são na sua maioria reservada para PPI, em virtude dos cálculos de vagas. Agora desagregamos as vagas ocupadas dentro do sistema de reserva de vagas para ver a composição racial:

Tabela 14: Número da ocupação de vagas no sistema de reserva de vagas sem recorte racial segundo a composição raça/cor no curso de Medicina da UFGD (2014 a 2020)

| Ano | Amarela | Branca | Indígena | Não Declarada | Parda | Preta | Total |
|-------|---------|--------|----------|---------------|-------|-------|-------|
| 2014 | 1 | 14 | 0 | 0 | 1 | 0 | 16 |
| 2015 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| 2016 | 0 | 15 | 0 | 0 | 1 | 0 | 16 |
| 2017 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| 2018 | 1 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| 2019 | 3 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| 2020 | 0 | 13 | 1 | 3 | 1 | 0 | 18 |
| TOTAL | 5 | 105 | 1 | 3 | 3 | 0 | 117 |
| % | 4,2 | 89,7 | 0,85 | 2,56 | 2,5 | 0 | 100 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

Na tabela 14, foi desagregado o dado de cor/raça das subcotas sem recorte racial para verificar qual o perfil racial. Observa-se que nessas subcotas (escola pública, Escola pública+

renda, Escola pública + PCD, (escola pública + renda + PCD) predomina os autodeclarados da cor branca com 89%. Esse percentual é até mesmo superior a ampla concorrência. Essa constatação foi verificada também em uma universidade federal do Rio de Janeiro (SOUZA *et al.*, 2020).

Tabela 15: Número da ocupação de vagas no sistema de reserva de vagas com recorte racial no curso de Medicina da UFGD (2014 a 2020)

| Ano | Amarela | Branca | Indígena | Não Declarada | Parda | Preta | Total |
|-------|---------|--------|----------|---------------|-------|-------|-------|
| 2014 | 0 | 1 | 0 | 0 | 19 | 3 | 23 |
| 2015 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 2 | 24 |
| 2016 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 1 | 24 |
| 2017 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 3 | 24 |
| 2018 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 3 | 24 |
| 2019 | 0 | 4 | 0 | 0 | 19 | 1 | 24 |
| 2020 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 1 | 22 |
| TOTAL | 0 | 5 | 0 | 0 | 146 | 14 | 165 |
| % | 0 | 3,03 | 0 | 0 | 88,48 | 8,48 | 100 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

As subcotas para PPI no curso de Medicina são ocupados majoritariamente por autodeclarados da cor/raça parda (88,48%), seguido dos autodeclarados da cor/raça preta (8,48%). Não há registro de autodeclarados indígenas ingressando pela subcota de PPI. De acordo com os dados no ano de 2014 um ingressante no curso de Medicina na vaga (Escola pública + PPI) se autodeclarou da cor/raça branca no SIGECAD. Esse não foi um único caso. Há registro dessa informação em outros cursos (ROSA, 2016). Isso mostra que mesmo ocorrendo o registro da informação oficial no SIGECAD não foi tomada nenhuma providência e revela a ausência de controle do uso da autodeclaração.

Observa-se que ano de 2019, 4 pessoas se autodeclararam da cor/raça branca ocupando vaga com recorte racial. Das 12 vagas reservadas no PSV, 4 foram ocupadas pela ampla concorrência (universal) e 1 pela subcota estudante de escola pública. Essas vagas para PPI foram ocupadas por inscritos na ampla concorrência pois não havia mais aprovado nas listas cotas sociorraciais e sociais no PSV. Isso provavelmente tem relação com o número de redações corrigidas no PSV e a atuação pela primeira vez da Comissão de Heteroidentificação que não confirmou a autodeclaração de diversos convocados que não

atendiam os critérios estabelecidos na Resolução COUNI nº 54/2019. Nesse sentido, um dos critérios da efetividade da política, que é a ocupação pelo perfil desenhado pela política, não está sendo atendida. Isso pode ser interpretado como uma distorção na execução da política.

Quadro 15: Demonstração de ocupação de vagas na Medicina no ano de 2019

| Lista de Inscrição | Lista de Ocupação | Cor/Raça | Origem escolar |
|---|--|----------|------------------------|
| Ampla concorrência | Escola pública + PPI + PCD (independentemente de renda) | Branca | Escola Particular |
| Ampla concorrência | Escola pública + PPI (independentemente de renda) | Branca | Escola Particular |
| Ampla concorrência | Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | Parda | Escola Pública Parcial |
| Ampla concorrência | Escola pública + renda menor ou igual 1,5 salário mínimo + PPI | Branca | Escola Particular |
| Escola pública (independentemente de renda, raça/cor) | Escola pública + PPI (independentemente de renda) | Branca | Escola Pública Total |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria.

Observa-se que, predominantemente, os ocupantes das vagas que foram remanejadas são oriundos de escola particular e autodeclarados da cor/raça branca. Neste caso em específico, não foi tentativa de uso indevido da autodeclaração.

O dado sobre a origem escolar refere-se em qual categoria administrativa o ocupante da vaga cursou ensino médio. Somente a partir do ano de 2004 temos um dado sobre a origem escolar na UFGD. Não tivemos acesso à informação: “Dependência Administrativa”, termo usado pelo INEP para se referir se a escola pública é estadual, federal, municipal ou particular.

Tabela 16: Percentual da composição escolar dos ingressantes no curso de Medicina da UFGD (2004 até 2020)

| Ano de Ingresso | Escola Particular | Escola Pública Parcial | Escola Pública Total |
|-----------------|-------------------|------------------------|----------------------|
| 2004 | 100 | 0 | 0 |
| 2005 | 88,24 | 0 | 11,76 |
| 2006 | 91,67 | 0 | 8,33 |
| 2007 | 92,06 | 1,59 | 6,35 |
| 2008 | 94,12 | 0 | 5,88 |
| 2009 | 73,21 | 3,57 | 23,21 |

| | | | |
|------|-------|------|-------|
| 2010 | 67,24 | 8,62 | 24,14 |
| 2011 | 69,23 | 1,92 | 28,85 |
| 2012 | 66,04 | 3,77 | 30,19 |
| 2013 | 64,71 | 5,88 | 29,41 |
| 2014 | 43,75 | 5 | 51,25 |
| 2015 | 48,75 | 1,25 | 50 |
| 2016 | 47,5 | 1,25 | 51,25 |
| 2017 | 48,19 | 3,61 | 48,19 |
| 2018 | 47,62 | 4,76 | 47,62 |
| 2019 | 54,88 | 1,22 | 43,9 |
| 2020 | 42,68 | 4,88 | 52,44 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria. Nota estatística: Informações sobre a composição escolar disponível a partir de 2004.

Há disponíveis três categorias: escola particular, escola pública parcial e escola pública total nos dados fornecidos pela PROGRAD. Quando se desagrega os dados de origem escolar se materializam as desigualdades educacionais no curso de Medicina. Observa-se que, até 2008, antes da implantação da reserva da vaga social, 94% dos ingressantes eram oriundos da escola particular. Esse percentual começa a mudar em 2009, quando a instituição passou a reservar 25% das vagas para estudantes egressos da escola pública. Entretanto, a origem escola particular permanece maioria absoluta até o ano de 2014. A partir do ano de 2014, o percentual de ingressante de escola pública começa a se elevar, fruto da implantação da política de reserva de vaga definido pela Lei nº12.711/2012. No ano de 2020, 42,86% dos ingressantes eram oriundos da escola particular, 4,88% escola pública parcial e 52,44% da escola pública. Com assinala Ristoff (2016), o perfil dos alunos de Medicina guarda forte correlação com os indicadores de renda e origem escolar.

A concentração de estudantes do curso de Medicina que cursaram o ensino médio em escolas particulares observados até 2013 na UFGD guarda relação com os recursos familiares investidos na educação dos filhos e desempenha na sociedade moderna um papel fundamental na reprodução intergeracional das desigualdades educacionais (RIBEIRO, 2011). Essa ocupação majoritária de estudantes oriundos de escola privada em cursos de alta demanda em instituições públicas e gratuitas, como o curso de Medicina no Brasil, tem estreita relação como uma das características do sistema educacional brasileiro que é altamente estratificado e perverso já que [...] as escolas públicas de ensinos fundamental e médio têm alunos com desempenho médio significativamente menor do que escolas privadas

ou públicas federais (RIBEIRO, 2011, p. 44). Como reflete Ribeiro (2011), a variável tipo de escola é uma das variáveis para explicar as desigualdades de oportunidades educacionais no ensino superior:

Como a entrada na universidade é feita a partir de exames de conhecimento, os assim chamados vestibulares, os alunos que passaram pelas melhores escolas de ensinos fundamental e médio, geralmente instituições privadas, têm mais chances de entrar nas melhores universidades, geralmente públicas. Este sistema com melhor qualidade no ensino privado de níveis fundamental e médio, e no ensino universitário público, promove, pelo seu próprio desenho, a desigualdade no acesso à universidade. Ou seja, famílias que tenham recursos para investir em educação pré-universitária privada podem facilitar a entrada de seus filhos em universidades de melhor qualidade públicas e inteiramente gratuita (RIBEIRO, 2011, p. 46).

De acordo com o mesmo autor, o curso de Medicina é um dos cursos de graduação com destaque em termos da estratificação socioeconômica e, acrescentamos também, com elevada estratificação racial, como revelado no Gráfico 1 desta pesquisa.

Pessoas com origem socioeconômica alta têm quase 15 vezes mais chances de estar no curso de Medicina do que pessoas com origem baixa. [...] pessoas com alto nível socioeconômico podem ter um desempenho acadêmico melhor por terem estudado em melhores escolas e terem acesso a mais informação para calibrar suas escolhas e, portanto, há uma tendência para escolherem e serem aprovados em cursos mais seletivos e com maior prestígio (CAVALHARAES; RIBEIRO, 2019, p. 221).

Novamente trazemos aqui a fala do entrevistado 1 para ilustrar a composição de origem socioeconômica na dinâmica das relações sociais dentro da sala de aula:

Quando eu chegava no estacionamento da FCS tinha carros lá que eu nunca tinha visto na vida. Estudante de Medicina não andava de ônibus. Quando eu entrava na sala de aula do curso de Medicina havia uma lista pregada na parede de quem tinha carro. Quem tinha carro era líder de subgrupo da turma (Entrevistado 1).

A fala do entrevistado revela o quanto o perfil dos estudantes do curso de Medicina é elitista.

Tabela 17: Número e percentual da composição escolar dos ingressantes na modalidade ampla concorrência no curso de Medicina da UFGD de 2014 a 2020

| Ano de Ingresso | Escola particular | Escola Pública | Total |
|-----------------|-------------------|----------------|-------|
| 2013 | 33 | 18 | 51 |
| 2014 | 34 | 5 | 39 |
| 2015 | 39 | 1 | 40 |
| 2016 | 38 | 1 | 39 |
| 2017 | 38 | 2 | 40 |
| 2018 | 38 | 2 | 40 |
| 2019 | 40 | 0 | 40 |
| 2020 | 33 | 5 | 38 |
| Total | 293 | 34 | 327 |
| % | 89,6 | 10,4 | 100 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria. Nota estatística: Informações sobre a composição escolar disponível a partir de 2004.

A tabela 17 revela que 89,6% dos ocupantes da ampla concorrência são oriundos da escola particular e apenas 10,4% são de escola pública. Como registrado por Ristoff (2016) e Ribeiro (2011), historicamente os cursos públicos de Medicina no país foram preenchidos por estudantes oriundos da escola privada e brancos. Esse dado é revelador, como mostram as tabelas 7, 9 e 10, quando se observa o acirramento da concorrência na ampla concorrência fez com que a concorrência na subcota escola pública e na racial crescesse de maneira exponencial. É importante registrar que a rede pública possui maior participação na matrícula do ensino médio com 84,1% na rede estadual e 3,1% na rede federal, enquanto a rede privada concentra apenas 12,3% das matrículas (INEP, 2020). Nesse sentido, observa-se que no curso de Medicina há uma inversão: a maioria dos ocupantes das vagas da ampla concorrência são de escola privada, embora, proporcionalmente, o percentual das matrículas registradas no ensino médio privado seja uma pequena fatia. Isso corrobora a ideia de estratificação horizontal abordado por Ribeiro (2021). Esse dado é revelador para justificar a permanência das cotas sociorraciais.

Com relação à variável faixa etária foi elaborada a tabela 18 com a finalidade de verificar se há diferença de idade dos estudantes que cursam Medicina entre a modalidade de ampla concorrência e sistema de reserva de vagas. O tempo dedicado para ser aprovado no curso de Medicina revela um dos aspectos das desigualdades educacionais.

Tabela 18: Número e percentual da ocupação de vagas na ampla concorrência e sistema de reserva de vagas, segundo a idade de ingresso no curso de Medicina da UFGD de 2014 a 2020

| Ampla Concorrência | | | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Ano | Até 20 anos | De 21 a 25 anos | De 26 a 30 anos | 31 anos ou mais |
| 2014 | 27 | 11 | 1 | 0 |
| 2015 | 28 | 12 | 0 | 0 |
| 2016 | 29 | 10 | 0 | 0 |
| 2017 | 23 | 12 | 2 | 3 |
| 2018 | 20 | 17 | 2 | 1 |
| 2019 | 23 | 17 | 0 | 0 |
| 2020 | 16 | 20 | 2 | 0 |
| Total | 166 | 99 | 7 | 4 |
| % | 60,14 | 35,86 | 2,5 | 1,44 |
| Sistema de reserva de vagas | | | | |
| Ano | Até 20 anos | De 21 a 25 anos | De 26 a 30 anos | 31 anos ou mais |
| 2014 | 19 | 17 | 3 | 1 |
| 2015 | 15 | 22 | 1 | 2 |
| 2016 | 22 | 14 | 2 | 2 |
| 2017 | 14 | 22 | 2 | 2 |
| 2018 | 17 | 17 | 4 | 3 |
| 2019 | 22 | 15 | 2 | 1 |
| 2020 | 22 | 16 | 2 | 0 |
| Total | 131 | 123 | 16 | 11 |
| % | 46,61 | 43,77 | 5,69 | 3,9 |

Fonte: UFGD, 2021. Elaboração própria. Nota estatística: a idade no ingresso é referente à subtração do ano de ingresso pelo ano de nascimento, portanto é a idade aproximada.

De acordo com a Tabela 18, há mais estudantes ingressantes pela ampla concorrência (60,14%) com idade até 20 anos quando comparado com o sistema de reserva (46,61%). Essa informação é relevante pois os ingressantes pelo sistema de reserva de vagas demoram mais tempo para ingressar no curso em virtude das condições socioeconômicas, pois receberam menos investimentos educacionais familiares.

3. Atuação da Comissão Geral de Heteroidentificação no curso de Medicina

A CGH atuou pela primeira vez em 2019 realizando o procedimento de heteroidentificação dos convocados cuja inscrição foi para a subcota racial e se autodeclararam da cor/raça preta e parda. Os dados apresentados aqui são dos anos de 2019 e 2020. Lembramos que até 2018 não havia comissão heteroidentificação atuando na graduação na UFGD.

Primeiramente efetuamos alguns esclarecimentos: o número de procedimentos de heteroidentificação será sempre superior ao número de vagas, pois quando ocorre a não confirmação da autodeclaração, novas chamadas são realizadas. Além disso, o convocado pode ter sua autodeclaração confirmada, mas não atender aos outros critérios da subcota, como a renda, origem escolar e a condição de PCD. Nesse sentido, é realizada uma nova chamada até o preenchimento da vaga.

Conforme mostra a tabela 19, o número de chamadas realizadas pela instituição é bem expressivo, considerando o número de vagas reservadas anualmente (24 vagas):

Tabela 19: Atuação da Comissão de Heteroidentificação no curso de Medicina na UFGD (2019-2020)

| Processo | Nº Chamadas | Convocados | NC | AC | ANC | ACR |
|-----------------|--------------------|-------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| PSV 2019/1 | 8 | 18 | 7 | 7 | 4 | 0 |
| PSV2019/2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| SISU 2019/1 | 5 | 13 | 1 | 8 | 4 | 0 |
| SISU 2019/2 | 9 | 26 | 16 | 6 | 4 | 0 |
| PSV 2020/1 | 7 | 17 | 1 | 5 | 11 | 0 |
| PSV 2020/2 | 15 | 32 | 26 | 3 | 3 | 2 |
| SISU 2020/1 | 9 | 20 | 7 | 7 | 6 | 0 |
| SISU 2020/2 | 9 | 34 | 25 | 6 | 3 | 0 |
| Total | 63 | 164 | 86 | 43 | 35 | 2 |

Legenda: Elaborada pela autora com base nos editais de convocação do Sisu e PSV e com dados fornecidos pela CGH. Legenda: NC- Não compareceu. AC- autodeclaração confirmada. ANC - Autodeclaração não confirmada. ACR- autodeclaração confirmada no recurso.

Conforme podemos observar na Tabela 19, foram realizadas várias chamadas até que se preencha as vagas. Com exceção do Processo Seletivo PSV 2019/2, foram realizadas no mínimo 5 chamadas em cada processo no qual são ofertadas 6 vagas (em cada processo e cada semestre). Entre 2019 e 2020 foram convocados para comparecer à CGH 164 pessoas. Destas, 78 compareceram e 45 autodeclarações foram confirmadas (57,69%) e 33

autodeclarações não foram confirmadas (42,3%). Esse percentual de 42,3% revela o quanto a atuação da comissão é importante para coibir usos indevidos da autodeclaração. Cabe ressaltar que a previsão de atuação da comissão, prevista em edital, serve também como um alerta para aqueles que têm dúvida acerca da sua classificação racial ou que “[...] acredite haver na categoria pardo uma brecha para sua aprovação pelo sistema de cotas” (VAZ, 2018, p. 39) o faz repensar se irá se inscrever para a vaga com recorte racial. Nesse sentido, a existência de uma comissão prévia tem a finalidade de coibir usos indevidos da autodeclaração e também tem um papel pedagógico no sentido de compreender, ressignificar e fortalecer a identidade negra (MARQUES; BRITO, 2015). É importante ressaltar que mesmo a UFGD, prevendo que o inscrito cuja autodeclaração não foi confirmada, continue concorrendo na vaga de ampla concorrência, porém, o candidato pode perder a chance de ter efetuado sua inscrição pelo sistema de reserva de vagas, e deixar de concorrer nas outras subcotas sem recorte racial.

Nota-se que no ano de 2019 houve somente a Primeira Chamada do PSV 2019-2/UFGD e 4 inscritos foram convocados para a vaga PPI e somente 1 ocupou a vaga. No mesmo edital há inscritos em outras subcotas sendo convocados para as vagas de PPI. O caso do PSV 2019 já foi relatado anteriormente.

No caso dos convocados cuja autodeclaração não foi confirmada pela comissão, o mesmo poderá ingressar com recurso nos termos do Art. 9º da Resolução COUNI 54/2019. Da decisão da subcomissão recursal não cabe interposição de novo recurso.

Após a realização do procedimento de heteroidentificação do recurso, o caminho para contestar a decisão proferida da comissão é a Justiça. No caso dos pedidos da UFGD, todos os processos localizados vieram por meio da Defensoria Pública da União (DPU).

Na pesquisa documental foram localizados os mandados de segurança protocolados por convocados cuja autodeclaração não havia sido confirmada na comissão e foram judicializados. Após a “leitura flutuante” (BARDIN, 2016) delimitou-se que havia um potencial de exploração dos documentos. Foram selecionados somente mandados de segurança do curso de Medicina, mas havia mandados de outros cursos. O maior demandante é o curso de Medicina, tal como ocorreu na UFRB (LIMA, 2019). A análise aqui efetuada será pela perspectiva de Bardin (2016) a partir das seguintes etapas: pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. A pré-análise corresponde à fase da “leitura

flutuante” no qual se estabelece o contato com o documento, e se conhece o conteúdo do texto. Nessa fase ocorre a eleição dos documentos que fornecem informações relevantes à pesquisa (BARDIN, 2016)

Assim foi formado o conjunto de documentos que serão submetidos aos procedimentos analíticos (BARDIN, 2016) com base nos seguintes princípios: são referentes ao processo de implantação das cotas sociorraciais, eram do curso de Medicina da UFGD, pertenciam ao período investigado, são representativos, possuíam uma homogeneidade e eram pertinentes (BARDIN, 2016).

Os mandados de segurança chegam à instituição por meio da Procuradoria Federal (PF) que solicita subsídios de resposta à PROGRAD. A PROGRAD, juntamente com a presidência da CGH, elabora o subsídio de resposta e envia à PF.

O tipo de ação encontrada na pesquisa foi o mandado de segurança com pedido liminar ou com um pedido de tutela antecipada.

O Mandado de Segurança é um mecanismo de garantia de direito fundamental que está previsto no artigo 5º, inciso LXIX da CF/88 e sua regulamentação é dada pela Lei nº 12.016/2009. Integra o rol dos chamados remédios constitucionais e possui como objetivo reverter a ilegalidade ou abuso de poder perpetrado por agente em exercício de função pública. Trata-se de um instrumento de proteção à violação de direitos fundamentais, cometida por agente em exercício de função pública, e seu requisito para concessão judicial é a constatação de violação de direito líquido e certo (MOREIRA, 2015, p. 76).

A decisão liminar é aquela proferida em caráter de urgência, para garantir ou antecipar um direito que tem perigo de ser perdido. Pode ser concedida com base na urgência ou evidência do direito pleiteado. É uma decisão temporária, pois depende de confirmação por sentença de mérito³⁴. Já a tutela antecipada é a antecipação de um ou mais pedidos feitos pelo autor na ação. Exige alguns requisitos, como a possibilidade de que a demora no julgamento da causa resulte em prejuízo irreparável à parte, bem como a existência de provas que convençam o juiz da veracidade da alegação³⁵.

³⁴ Definição consultada na página do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/decisao-liminar-x-sentenca-de-merito> Acesso em: 3 jan. 2022.

³⁵ Glossário de termos jurídicos da Procuradoria da República no Espírito Santo. Disponível: <http://www.mpf.mp.br/es/sala-de-imprensa/glossario-de-termos-juridicos>. Acesso em: 3 jan. 2022

A justificativa apresentada do caráter de urgência nos pedidos, na maioria das vezes, refere-se à frequência nas aulas, já que quando ocorre o processo de matrícula, as aulas já estão em andamento. No caso dos pedidos aqui analisados, é solicitada à autoridade impetrada, no caso, a PROGRAD, e/ou à presidente da CGH, que prestem informações em 10 dias, ou efetuem a matrícula até sentença de apreciação do mérito. Para ingressar com um mandado de segurança, é necessária a atuação de um/a advogado/a ou defensor/apúblico/a. Observou-se que no caso dos estudantes que ingressaram como medida judicial, todos ingressaram por meio da DFU, alegando hipossuficiência, e na maioria, o pedido de medida liminar foi elaborado por um advogado (a).

No ano de 2019 foram localizados dois pedidos da Medicina. A decisão judicial foi pela não realização da matrícula. Em 2020 foram localizados 7 pedidos de mandados de segurança e um pedido de recurso protocolado na reitoria. Esse recurso foi protocolado após a realização do procedimento recursal previsto na normatização da comissão e só foi enviado esclarecimento ao convocado de que o procedimento administrativo previsto já tinha sido realizado. Esse recurso não fará parte da amostra. Dos 7 mandados localizados, 3 não questionavam a decisão da comissão. Esses 3 recursos judiciais tratavam de pedido de reclassificação dentro do sistema de subcotas por erro na escolha de vaga para PPI pelo candidato no ato de inscrição do PSV ou SisU. Esses recursos não serão analisados aqui. Registra-se que houve apenas uma reversão de decisão da comissão no ano de 2020. No caso, foi uma tutela de urgência que determinou a nulidade da decisão da CGH e a imediata matrícula no curso. Tal como a investigação de Carvalho (2016b) que analisou as demandas intentadas pela DPU do estado do Maranhão como os pedidos de tutela antecipada e mandados de segurança contra a decisão da comissão de averiguação da autodeclaração, registra a seletividade judicial das decisões e a insistência em não reconhecer os critérios adotados pela comissão de confirmação de autodeclaração. Salienta que o Judiciário atua na abertura das portas de entrada para a oportunidade da cor (CARVALHO, 2016b).

Por fim, a amostra ficou reduzida a 4 mandados de segurança protocolados no curso de Medicina no ano de 2020 e 2 de 2019 que farão parte da amostra. A maioria dos pedidos não foi atendida e os recursos que buscavam reverter a decisão da universidade foram amplamente indeferidos, mantendo-se a decisão da CGH.

Quadro 16: N° de mandados de segurança contra a UFGD no curso de Medicina

| Mandatos | Pedidos deferidos | Pedidos indeferidos |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|
| 6 | 1 | 5 |

Fonte: Elaboração pela autora com base nas informações fornecidas pela CGH, 2022.

Durante a pesquisa foram encontrados 6 recursos judiciais (2 em 2019 e 4 em 2020) contra a decisão da CGH no curso de Medicina, das 35 autodeclarações não confirmadas nesses dois anos analisados sobre a atuação da comissão, o que revela que 17% das autodeclarações foram judicializadas.

A seguir são apresentados os argumentos encontrados nos mandados de segurança impetrados. Diante da variedade de expressões identificadas, optou-se por analisar mais detalhadamente os termos recorrentes que exemplificam os motivos mais comuns para contestar a decisão da CGH. Nas etapas de pré-análise estabelece-se a unidade de registro que pode ser um tema, uma palavra ou uma frase. O agrupamento ocorreu, pois, há termos que se referem ao mesmo argumento. Seguiu-se então a etapa de exploração do material e a codificação das unidades que aqui se denomina de “termos recorrentes” (BARDIN, 2016). Optamos por definir 5 termos recorrentes. Ressalta-se que tal exemplificação, não esgota a possibilidade de explorar outros aspectos dos trechos extraídos dos mandados. Registra-se que raramente é apresentado um único termo recorrente na peça jurídica. Normalmente são mencionados mais de um.

Embora esteja explícito na normatização a atuação da CGH, que o critério é exclusivamente fenotípico para aferição da condição declarada há tentativas deslegitimar atuação da comissão com outros argumentos como veremos a seguir:

Quadro 17: Contestações localizadas nos mandados de segurança impetrados contra a UFGD no curso de Medicina (2019-2020).

| Expressões | Termos recorrentes |
|--|---------------------------|
| as disposições previstas para o vestibular além de representarem uma “aberração jurídica”, ferem integralmente o direito líquido e certo da impetrante | |
| violação de princípios constitucionais e diversos itens da Legislação vigente | |

| | |
|---|---|
| “no edital não faz menção quanto à forma e ao momento em que a comissão do concurso poderia avaliar a autodeclaração” | Ilegalidade de atuação da comissão de heteroidentificação |
| O recurso não foi levado à autoridade hierarquicamente superior para reanálise do pedido | |
| não foi apontada a motivação do indeferimento | |
| a motivação é necessária para todo e qualquer ato administrativo | |
| A banca não considerou suas características fenotípicas | |
| sua autodeclaração fora invalidada sem nenhuma motivação, por uma única examinadora, e não por um colegiado | Ascendência |
| permaneceu sob análise ocular da banca por menos de 1 minuto | |
| direito de acesso ao ensino é universal, sendo declarada constitucional a forma de ingresso através do sistema de Cotas para pretos e pardos pelo Supremo Tribunal Federal | Autodeclaração |
| “Filha de mãe branca e pai moreno, conforme fotos anexas, se auto declara mestiça, parda, invocando para si todos os direitos de cotistas” mesmo com “fotos de pai e mãe, avós negros e sua descendência e traços fazerem jus ao direito de se autodeclarar parda ou mestiça” | |
| “requerente demonstra que a mesma descende de pai negro/pardo e os genitores destes também são negros/pardos” | |
| O critério utilizado para concorrer às vagas de negros é o de autodeclaração, no qual o candidato, no ato da inscrição, se autodeclara preto ou pardo. | |
| Não existe qualquer critério objetivo e científico, que permita identificar alguém como “negro”, sendo plenamente suficiente a autodeclaração do candidato imprescindível uma análise de seu histórico familiar e pessoal e também cultural e ancestral | Miscigenação/ Classificação parda |
| o critério da autodeclaração para caracterização do candidato como pessoa negra (preto ou parda) decorre de expressa determinação legal, sem nenhuma previsão de quesitos objetivos para a confirmação da autodeclaração | |
| impossibilidade de identificação do “negro” autodeclarar-se pardo, possui traços fenótipos suficientes para ser considerado pardo | Documental |
| impetrante declara sua “cútiis” perante os órgãos públicos oficiais | |

Fonte: Elaboração própria com base 2022

4. Considerações dos termos recorrentes

Entre os termos recorrentes escolhidos, a “Ilegalidade de atuação da comissão de heteroidentificação” foi o que apresentou mais registros. A lógica dessa argumentação alega que a comissão não atende o princípio de legalidade da administração pública, embora já exista uma decisão do STF legitimando a existência do procedimento de heteroidentificação, além da recomendação do MPF para implantar mecanismo de controle. Há também uma norma reguladora da comissão aprovada no conselho superior da instituição. Os argumentos de solicitação de concessão judicial agrupados neste tema oscilam entre que a comissão é ilegal pois viola os princípios constitucionais do direito à educação e que a comissão não está prevista no edital. Além dessas contestações, há aquelas que questionam o modo de operação da comissão: ausência da motivação da não confirmação da autodeclaração, banca formada por único membro, o recurso não foi levado à autoridade superior. Nos termos expostos, observa-se a busca de algum motivo que não atenda à norma para derrubar a decisão da comissão. Todos esses argumentos são rebatidos com base na normatização da UFGD e respondidos à DPU.

Também foram agrupadas nesta unidade de análise o argumento que o direito à educação foi cerceado pela atuação da comissão. O argumento de que adoção de critérios étnico-raciais para o acesso ao ensino superior foi considerada constitucional não pode ser usado para justificar o direito à vaga. O direito à educação não é retirado do convocado que comparece à comissão e sua autodeclaração não é confirmada, uma vez que o mesmo continua na lista de ampla concorrência. Para além disso, reivindicar a ocupação da vaga com o argumento do direito à educação, vai de encontro do que prevê a LDB, ao definir que para ingressar nos cursos de graduação é necessário que os candidatos tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo. O argumento que a educação é um direito subjetivo é interpretado como se o alcance de uma referida nota para ocupar uma determinada vaga reservada, que desde a inscrição foi informada que haveria uma comissão para averiguar a autodeclaração, parece ser a única exigência necessária para o ingresso em vagas que são reservadas.

Outro argumento recorrente nas contestações é a ascendência. Tal argumento não é de todo equivocado, já que nossa identidade racial é perpassada dimensões pessoais e sociais, entretanto, como lembra Vaz (2018) como operacionalizar a comprovação dessa ascendência, considerando que o que vigora no país é o preconceito de marca e não de origem

(NOGUEIRA, 2007). A classificação racial no Brasil é assentada na aparência e não na ascendência (ROCHA, ROSEMBERG, 2007). Como pontua Vaz (2018):

[...] permitir a invocação ilimitada de toda uma ancestralidade e considerando a forte miscigenação, o critério da ascendência resultaria na aplicação indistinta das cotas raciais para todas as pessoas, tornando a política pública completamente infundada (p. 38).

Outro ponto também levantado por Vaz (2018) refere-se ao fato de que a ascendência branca para os negros não pode ser requerida para impedir que sofra racismo, mas o contrário é mencionado:

[...] assim como o argumento da existência de ascendente branco não livra pessoas negras de serem vítimas de racismo, a simples alegação de ascendência negra não torna indivíduos brancos mais vulneráveis ao racismo, não devendo, portanto, servir de fundamento para concessão do direito às cotas raciais (p. 38)

Outro argumento registrado na leitura das contestações é que autodeclaração seria o único documento necessário para preencher a vaga reservada. Esse argumento reaparece mesmo após o STF ter definido que o procedimento de heteroidentificação pode ser usado como método de identificação racial complementar à autodeclaração, ou seja, um método não anula o outro. O IBGE também reconhece a heteroidentificação como um dos métodos de identificação racial (OSORIO, 2003). As expressões que abarcam esse termo recorrente se ancoram na legislação e nas decisões de outros tribunais.

O termo recorrente, miscigenação, é outro que aparece nas contestações. Incluímos nesse termo a expressão “impossibilidade de identificação do negro”, já que, implicitamente, refere-se à suposta dificuldade de identificar na sociedade brasileira quem é e quem não é negro. Tal argumento foi até usado contra a existência das cotas para negros (as) no início da criação da reserva de vagas, e agora é resgatado com outra roupagem para atestar contra o controle do uso da autodeclaração. Usando aqui a reflexão difundida por Munanga (2019), a mestiçagem vende o discurso que nossa sociedade é plural e constituída de diversas cores e raças, entretanto, esse discurso não é usado para garantir a igualdade racial, e sim para

justificar uma hierarquia racial latente no país. Esse discurso prejudica o MN a mobilizar o pardo a se identificar como negro na sociedade (JESUS, 2021).

Observam-se os candidatos revivendo o mito da brasilidade, da miscigenação das raças e tentando alargar a definição de negro (DUARTE; BERTULIO, 2012). Vigora, nesses casos, a compreensão de que pardo e negro são duas classificações raciais distintas e não pertencentes a mesma categoria racial. O que se observa é que este argumento reaparece no procedimento preparatório enviado pelo procurador da MPF para recomendar a suspensão de averiguações de denúncias na instituição:

[...] fenótipo associado à categoria parda é amplíssimo, especialmente no Brasil, tendo em vista o alto grau de miscigenação da população, especialmente nos casos em que o candidato autodeclarado pardo apresenta um tom de pele claro, mas mantém outros traços do fenótipo negro (BRASIL, 2019b).

Neste trecho, escrito pelo procurador, vigora um sentido dúbio acerca da identificação racial da população autodeclarada da cor/raça parda. Ao mesmo tempo que pontua que a categoria parda é ampla, reconhece que a identificação racial da pessoa parda guarda estreita relação com os traços fenotípicos de pessoa negra. Isso causa uma dupla interpretação e possibilidade de usos, quando convém, para justificar o desvio de finalidade da política. Como pontua Duarte (2011), o discurso sobre a fluidez da identificação racial no Brasil já foi usado contra as cotas e agora é novamente resgatado como subterfúgios para a prática do racismo institucional. Conforme estudo de caso da comissão de heteroidentificação da Universidade Federal Fluminense, constatou-se que sujeitos que não são o alvo da política (brancos) acionam justamente o caráter ambíguo da “categoria” pardo (e os discursos de ambivalência que a atravessam) para reivindicar vagas de cotas étnico-raciais nas universidades” (SILVA *et al.*, 2020, p. 345), especialmente em cursos mais competitivos. Na UFRB o curso de Medicina é o maior demandante de judicialização no processo de matrícula e a não confirmação da autodeclaração da cor/raça parda é o principal motivo alegado nos mandados de segurança (LIMA, 2019).

A alegação da existência de documentos no qual a raça parda está registrada é outro termo recorrente. Rios (2018) alertou sobre a recorrência do uso da “raça documental”, termo formulado para abarcar a ação de sujeitos que reivindicam a vaga com recorte racial com

base no registro em documentos como certidão de nascimento, certificado de reservista, inscrição em processos seletivos ou convocações em outros editais que concorreram por meio das cotas raciais para justificar o direito à vaga racial. Também há casos que apresentam um laudo de um médico dermatologista que registra a cor da pele, por meio de uma escala de cores. Entretanto, esse tipo de laudo ou escala é desprovido de significado sociológico de raça (VAZ, 2018).

Além disso, o mecanismo de identificação racial por meio documental, como a certidão de nascimento, no Brasil, é muito frágil. Como lembra Vaz (2018), há no Brasil pessoas socialmente brancas [...] registradas como pardas, ainda que, na vida adulta, não venham a apresentar traços físicos que permitam identificá-las como negras (p. 60-61). Também há casos em que filhos de pais negros são registrados como brancos e filhos cujos pais são pretos registrados como da cor/raça parda. Há casos, também, que a cor/raça não está registrada em nenhum documento oficial emitido pelo Estado. Como seria possível, por meio documental, acolher esse critério?

Aliado a este contexto, identifica-se o fenômeno elucidado por Duarte e Bertulio (2012) acerca do garimpo de registros familiares ou até mesmo burlados para garantir o acesso a uma vaga. Tal garimpo também se soma ao termo recorrente da ascendência afro-brasileira.

Nesse sentido, tanto a Portaria Normativa MPOG nº 4/2018, e por similaridade, a Resolução nº COUNI nº 54/2019, não admitem o uso de documentos:

Não serão considerados, para os fins deste artigo, quaisquer relatos, registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados pelo candidato ou seu representante legal, inclusive imagem e certidões referentes à confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em processos seletivos anteriores (UFGD, 2019b).

O presente capítulo apresentou o levantamento do número de vagas ofertadas por modalidade e subcota com relação a oferta, concorrência; a ocupação; composição raça/cor, origem escolar e idade no período de 2013 a 2020 no curso de Medicina da UFGD. A UFGD reserva mais de 50% (que é o mínimo previsto em lei) das vagas para autodeclarados PPI o que atende um dos aspectos da finalidade da política que é garantir a oferta, entretanto,

quando pensamos que em 7 anos (2013-2020) somente foram reservadas 178 vagas, e temos ainda que considerar que houve o registro do uso indevido da autodeclaração, esse é número pequeno diante do desafio de diversificar racialmente o curso de Medicina.

Com base no dado da concorrência foi constatado que a média da nota de corte no curso de Medicina na modalidade ampla concorrência é mais elevada que as demais subcotas do sistema de reserva. Também foi detectado que, no sistema de reserva de vagas, a concorrência para as subcotas independentemente de raça/cor é maior que as subcotas com recorte racial. A concorrência quanto à pontuação mínima para correção da redação são informações que são levadas em consideração no momento de efetuar a inscrição no processo seletivo, quando o que diferenciava a matrícula em uma cota com recorte racial e independentemente de raça e cor era o preenchimento de uma autodeclaração.

Um dos aspectos localizados na pesquisa sobre a ocupação das vagas, que após a implementação da Lei de cotas houve o registro de tensões sociais no curso, com ingresso de estudantes de camadas sociais e grupamentos raciais distintos daqueles que, tradicionalmente, ocupavam os espaços de formação médica. O curso de Medicina, tanto na esfera pública e privada no Brasil, é um espaço hegemonicamente branco e elitizado, que atualmente é disputado e ocupado por outros extratos sociais.

Com relação à variável cor/raça há ausência de informação no início da oferta do curso de Medicina, bem como a descrição da variável no SIGECAD está inconsistente com relação às orientações para a coleta de raça/cor do IBGE. Os dados também revelaram que houve uma mudança no perfil racial do curso de Medicina nos últimos 6 anos. No ano 2014, observa-se que o perfil racial do curso muda em virtude da adoção de cotas com recorte racial e a implantação da reserva de 50%. O percentual de autodeclarados brancos se reduz e houve o crescimento de autodeclarados da cor/raça preta e parda. Entretanto, detectou-se que o perfil racial foi alterado somente dentro do sistema de reserva de vagas e com a previsão da criação da reserva de vaga com recorte racial, já que entre os ocupantes da ampla concorrência e mesmo da reserva de vagas independentemente de raça/cor permanece o mesmo perfil racial majoritariamente da cor/raça branca. Outro dado revelado é que não há registro de autodeclarados indígenas ingressando pelo sistema de reserva de vagas, nem pela ampla concorrência. A origem escolar dos estudantes de Medicina da UFGD, antes da lei de cotas, era majoritariamente de escolas particulares, e após a redistribuição das vagas por meio

da Lei nº 12.711/2012, a modalidade ampla concorrência ainda permanece ocupada pelo mesmo perfil.

O capítulo também analisou a atuação da CGH e os recursos impetrados contra a comissão. Entre 2019 e 2020, a CGH atuou e 45 autodeclarações foram confirmadas (57,69%) e 33 autodeclarações não foram confirmadas (42,3%). Esse percentual de 42,3% revela o quanto a atuação da comissão é importante para coibir usos indevidos da autodeclaração. Também foram levantados, por meio da análise de conteúdo, os termos recorrentes nos mandados de segurança impetrados contra a comissão: Ilegalidade de atuação da comissão de heteroidentificação, ascendência, autodeclaração, miscigenação/parda e documental que mostra ainda a falta de pacificação acerca do entendimento do papel da comissão.

Capítulo 6

As denúncias no uso indevido da autodeclaração da autodeclaração no curso de Medicina da UFGD

Este capítulo tem como finalidade relatar como ocorreram as denúncias no curso de Medicina na UFGD e responder a seguinte questão: A ausência de controle sobre o preenchimento da autodeclaração para as vagas preenchidas por autodeclarados negros/as gerou brechas para abusos e desvio de finalidade da política?

As fontes de pesquisa utilizadas para o levantamento das denúncias foram: os documentos extraídos do Boletim Oficial de Atos Administrativos, processos consultados no SIPAC da UFGD, informações coletadas junto à CGH. Os documentos localizados foram: despachos, as instruções de serviço, portarias, as resoluções do COUNI no Boletim Oficial de Atos Administrativos. Os seguintes descritores foram lançados no motor de busca: “Validação de Autodeclaração Étnico Racial”; “autodeclaração” entre aspas para localização dos documentos. A partir da localização dos documentos foi possível encontrar os números de processos e procurar no SIPAC. A consulta ao SIPAC é pública.

Outro documento também consultado para elaboração desse registro foram os Mandados de Segurança impetrados contra a reitoria da UFGD recebidos após e durante o processo de apuração. Esses documentos foram disponibilizados pela CGH.

1. Das denúncias do uso indevido da autodeclaração na UFGD

As denúncias foram recebidas pela Ouvidoria da UFGD. Não se sabe quem protocolou as denúncias. Essa informação é protegida pela Lei de Acesso à Informação nº 12.527/2011. As denúncias ocorreram por meio da plataforma “Fala.BR”, um canal integrado para encaminhamento de manifestações (acesso à informação, denúncias, reclamações, solicitações, sugestões, elogios) a órgãos e entidades do poder público.

Após a Ouvidora da UFGD verificar se a denúncia procedia (no sentido, de averiguar se o estudante ingressou pela subcota racial) as denúncias foram enviadas à reitoria para abertura de processo junto ao Protocolo Central para apuração.

As primeiras denúncias ocorreram no primeiro semestre de 2018. O setor responsável pela movimentação e alimentação dos processos foi a Assessoria Superior para Procedimentos Oficiais e Documentação vinculada à vice-reitoria. A UFGD apurou as denúncias utilizando os ritos do processo administrativo. Para cada estudante denunciado foi aberto um processo individual. O curso de Medicina foi o curso que mais recebeu denúncias: 29 de 30 protocoladas e apuradas pela comissão. Inicialmente registro como a instituição modelou o processo de apuração das denúncias com base na pesquisa documental.

Quadro 18: Fluxo do processo de atuação do procedimento de heteroidentificação nas denúncias

| ORDEM | UNIDADE RESPONSÁVEL | DESCRIÇÃO |
|--------------|-----------------------------|---|
| 1 | Ouvidoria | Recebe e verifica se a denúncia procede e envia à Reitoria. |
| 2 | Assessoria da Vice-reitoria | Abre o processo administrativo e solicita à Unidade acadêmica a autodeclaração e comunica o/a acadêmico e a CGH; Comunica o acadêmico por meio de um edital de convocação e publica a portaria com a designação a comissão. |
| 4 | CGH | Realiza o procedimento de heteroidentificação e envia o resultado à Reitoria. |
| 5 | Assessoria da Vice-reitoria | Recebe o resultado e encaminha ao acadêmico. Caso a autodeclaração seja confirmada, o acadêmico é informado e o processo é encerrado. Caso a autodeclaração não seja confirmada é informado ao acadêmico que poderá ingressar com recurso. |
| 6 | CGH | Realiza a análise do recurso e encaminha o resultado à Assessoria da Vice-reitoria. Caso seja deferido o processo é encerrado. Caso seja indeferido, a Assessoria da Vice-Reitoria encaminha o resultado ao acadêmico. |
| 7 | Assessoria da Vice-reitoria | Solicita parecer da Procuradoria. |
| 8 | Procuradoria | Emite parecer/nota técnica e recomenda ou não recomenda à Reitoria o desligamento do acadêmico. |

| | | |
|----|-----------------------------|---|
| 9 | Assessoria da Vice-reitoria | Emite despacho cancelando a matrícula; Publica decisão no Boletim de Serviço; Comunica à PROGRAD para a proceder a retirada do acadêmico dos sistemas da Universidade; Intima o acadêmico (a) para apresentar recurso ao COUNI na forma estatutária. |
| 10 | COUNI | Caso o acadêmico ingresse com o recurso, a Comissão Permanente de Recursos e Títulos Honoríficos do Conselho Universitário da UFGD emite parecer mantendo ou não mantendo a decisão da Reitora. |

Fonte: Elaborada pela autora, 2022, com base nos documentos consultados.

Há diversos setores envolvidos na apuração da denúncia, como podemos observar no quadro acima. O processo iniciava-se na Ouvidoria, posteriormente vai para a Reitoria que nomeia uma comissão para realização do procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração. Caso a autodeclaração não seja confirmada, o denunciado pode ingressar com recurso. Caso se confirme novamente a não confirmação da autodeclaração, a reitora solicita um parecer da procuradoria sobre o tema. No caso da UFGD, o procurador sempre opinou pelo desligamento do denunciado (a), já que essa foi sua recomendação no parecer emitido em 2017. A reitoria solicita que a PROGRAD cancele a matrícula do denunciado (a) e o informa que poderá ingressar com recurso no COUNI. As denúncias foram apuradas no ano de 2018 e 2019.

O NEAB também teve atuação no processo de apuração de denúncias, orientando a gestão com relação aos procedimentos que deveria ser tomado. À época, a chefe do NEAB, também desempenhou a função de presidente da comissão, que averiguou as denúncias. Conforme entrevistada 2, [...]” o NEAB não tinha o papel de investigar as supostas fraudes e formar as bancas, mas acabou ele como se tivesse esse papel, porém era função da Ouvidoria e da gestão apurar as denúncias”. Relata que o NEAB, além de orientar a gestão, mobilizar alguns de seus membros conselheiros para atuar na comissão, também organizou formação aos membros.

Tabela 20: Levantamento dos denunciados no curso de Medicina (2015-2018)

| | |
|-----------------|-----------|
| Ano | de |
| ingresso | do |

| denunciado na UFGD | Nº de denunciados/as | Autodeclaração confirmada | Autodeclaração não confirmada |
|---------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 2015 | 4 | 0 | 4 |
| 2016 | 9 | 4 | 5 |
| 2017 | 6 | 0 | 6 |
| 2018 | 10 | 3 | 7 |
| Total | 29 | 7 | 22 |

Fonte: Elaboração própria, com os dados obtidos da CGH da UFGD.

Os primeiros denunciados foram os ingressantes do ano de 2015, com 4 denúncias. No ano de 2016, esse número se elevou para 9, no ano de 2017 foram 6 e no ano de 2018 foram registradas 10 denúncias. Das 29 denúncias apuradas no curso de Medicina, 22 das autodeclarações não foram confirmadas pela comissão, ou seja, 75,8% das denúncias. Observa-se um elevado índice de não confirmação de autodeclaração o que revela um desvio de finalidade da política. Registra-se que das 29 denúncias apuradas, 18 ingressaram pelo PSV e 11 pelo Sisu.

Apresento o caso dos desfechos das denúncias por ordem cronológica que ocorreram na instituição. A opção pela apresentação em formato de blocos é porque as denúncias chegaram individualmente e/ou em grupos em tempos diferentes e ganharam desfechos distintos como relatado a seguir. A pesquisa foi com base nos pareceres, despachos e portarias publicados no BS, além da minha observação como membro da comissão da instituição, bem como pelas informações fornecidas pela CGH. Serão apresentados 4 blocos de relatos de denúncias.

Quadro 19: Relato das denúncias com base na pesquisa documental

Bloco 1 - 2 estudantes denunciados

Em 21 de março de 2018 foi expedida a Portaria RTR nº 185/2018 a qual designou a primeira comissão para averiguar a veracidade das autodeclarações dos estudantes denunciados e matriculados nas vagas reservadas para pretos e pardos no processo seletivo de 2018. Três estudantes foram denunciadas: 2 do curso de Medicina e 1 do curso de Direito. Aqui só relataremos as denúncias da Medicina.

Em 3 de abril de 2018 a comissão se reuniu e deliberou acerca das autodeclarações apresentadas. Das 2 autodeclarações averiguadas, uma não foi confirmada e uma foi confirmada. O resultado foi encaminhado para a Reitoria para tomada de providências e foi aberto um prazo de defesa para a denunciada cuja autodeclaração não foi confirmada. O Procurador recomendou o estabelecimento de uma nova comissão para a denunciada para procedimento de recurso. Uma nova comissão foi formada e o resultado foi pelo indeferido do recurso. Após o envio do resultado, a Reitoria comunicou à PROGRAD para proceder a retirada da acadêmica dos sistemas da Universidade, ante o encerramento do seu vínculo de aluna com a UFGD e informou a estudante, caso desejasse, apresentar recurso ao Conselho Universitário, na forma estatutária. O recurso foi protocolado e o Conselho não acolheu.

A estudante do curso de Medicina ingressou com um Mandado de Segurança datado de 9 de agosto de 2018 que solicitava a concessão de liminar para suspender o cancelamento da matrícula. A liminar não foi concedida.

Desfecho: A estudante denunciada no curso de Medicina foi desligada.

Bloco 2 – 1 estudante denunciado

Em 14 de agosto de 2018 foi expedida a Portaria RTR nº 642/2018 no qual designou a segunda comissão para averiguar a veracidade das autodeclarações dos estudantes denunciados e matriculados nas vagas reservadas para pretos e pardos no processo seletivo de 2018. Um estudante foi denunciado no curso de Medicina.

Em 23 de agosto de 2018 a comissão se reuniu e a sua decisão foi pela não confirmação da autodeclaração. Foi formada outra comissão recursal que confirmou a decisão da comissão anterior. O resultado foi enviado a Reitoria que solicitou um parecer do procurador. O procurador recomendou o desligamento do estudante. A Reitoria procedeu o desligamento do estudante em 1º de outubro de 2018. O estudante ingressou com recurso no COUNI que negou provimento. Também foi verificado durante a pesquisa documental que o estudante também foi denunciado por uso indevido na subcota de PCD.

Em 23 de março de 2019 foi expedido um Mandado de Segurança negando a concessão de liminar para suspender o cancelamento da matrícula. De acordo com o mandado expedido, o impetrante [...] requer a concessão de segurança “para declarar a anulação dos atos que levaram ao cancelamento da matrícula da impetrante na entidade coatora, sendo reconhecida como válida sua autodeclaração étnico racial parda, já que possui os fenótipos que caracterizam aqueles da raça parda, sendo válida sua matrícula conquistada através das políticas públicas de ações afirmativas, introduzidas sob a modalidade de cotas raciais, devido a não ter proporcionado ao Impetrante não ter providenciado a Aferição de Autodeclaração Racial”.

Em 15 de julho de 2019, o juiz denega novamente o pedido de mandado de segurança. O impetrante solicitou “[...] em caráter liminar, a imediata suspensão do cancelamento da matrícula do impetrante; designação de audiência para aferição genealógica com profissional médico especialista; definitivamente, a confirmação da liminar e declaração de nulidade do processo administrativo”. O pedido foi negado pelo juiz.

Em 28 de agosto de 2019 o vínculo do estudante foi restabelecido por decisão unilateral da Reitora Pró-tempore Mirlene Damázio por meio de um acordo extrajudicial sem consulta ao COUNI.

Desfecho: Vínculo restabelecido com a universidade.

Grupo 3 - 14 estudantes denunciados

Em 12 de setembro de 2018 foi expedida a Portaria RTR nº 809/2018 a qual designou a comissão para averiguar a veracidade das autodeclarações dos estudantes denunciados e matriculados nas vagas reservadas para pretos e pardos no processo seletivo de 2016, 2017, 2018.

Em 27 de setembro de 2018 a comissão se reuniu e das 14 autodeclarações apresentadas, 5 foram confirmadas e 9 não foram confirmadas. O resultado foi enviado à Reitoria que solicitou um parecer do procurador. O procurador recomendou o desligamento dos estudantes. Em 12 de fevereiro de 2019 foi encerrado o vínculo de 3 estudantes e em 18 de fevereiro de 2019 de mais 3. Nas decisões exauridas pela Reitoria determina-se o encerramento do vínculo dos alunos com a instituição, garantindo-se o aproveitamento do histórico escolar para fins de transferência para outra instituição. A Reitoria informou aos denunciados que poderiam ingressar com recurso de apelação ao COUNI. Os denunciados ingressaram como recurso junto ao COUNI e nenhum recurso foi acolhido, mantendo-se o desligamento. A exceção a essa situação foi de uma estudante que ingressou com mandado de segurança que determinava a permanência do vínculo com a instituição. O desligamento da instituição não ocorreu. Cinco desses/as estudantes também recorreram à Justiça Federal, mas o Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) também negou os seus pedidos.

Ao ser nomeada a reitora Pró-tempore da UFGD, a docente Mirlene Damázio celebrou um termo de composição extrajudicial intermediado pelo Procurador Federal para reintegrar ao corpo discente da UFGD. Seis desligados do curso de Medicina cuja matrícula já havia sido cancelada pela instituição foram reintegrados. O estudante denunciado no bloco 2, que já possuía dois pedidos de mandado de segurança negados, também teve restaurado o seu vínculo.

3 de setembro de 2019

Registra-se que os estudantes que tiveram sua matrícula cancelada continuaram assistindo as aulas. Três dos seis estudantes com a matrícula cancelada ingressaram com pedido no CEPEC com aproveitamento do período que ficaram desligados. Os conselheiros decidiram não aprovar a matrícula retroativa e nem o lançamento de notas referente ao primeiro semestre de 2019 (Resolução CEPEC Nº 224 de 21/11/2019). Observa-se que foi permitida pelos professores do curso de Medicina, aos estudantes desligados, a frequência as aulas mesmo quando seus nomes não constavam como alunos/as regularmente matriculados.

Desfecho: Vínculo restabelecido com a universidade

Grupo 5 – 13 denunciados

Em 25 de março de 2019 foi expedida a Portaria RTR nº 315/2019 designando a relação de membros habilitados para atuar no procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração referente à veracidade das autodeclarações prestadas por candidatos denunciados, inscritos e matriculados na reserva de vagas para pretos e pardos, aprovados e matriculados no PSV 2015, PSV 2016 e PSV 2017, e Sisu 2015, 2016 e 2017) (UFGD, 2019). A comissão efetuou o procedimento de heteroidentificação no dia 11 de abril de 2019. Dos 13 denunciados convocados para comparecimento, uma autodeclaração foi confirmada, 12 não confirmadas (sendo que uma, não foi confirmada pois o(a) convocado (a) não compareceu perante à comissão). O resultado foi encaminhado à Reitoria, mas não foi dado andamento aos demais trâmites como nos demais processos. Nenhum estudante foi desligado da instituição. Aplicou-se, esses casos, a recomendação do procurador expedida em 23 de setembro de 2019, de não averiguar denúncias de supostas fraudes, aos ingressantes anteriores a 2019.

Desfecho: Denúncias arquivadas

Elaboração própria, com os dados obtidos da CGH da UFGD, 2022

2 Desfecho das denúncias na instituição

Em 3 de setembro de 2019 é publicado um comunicado³⁶ no portal da UFGD sobre a reintegração de alunos excluídos do curso de Medicina que ingressaram por meio da reserva de vagas com recorte racial. Chama a atenção que a primeira frase do comunicado faz questão de registrar que as cotas são essencialmente sociais: “A UFGD esclarece os motivos que levaram à reintegração de alunos excluídos do curso de Medicina por sistema de cotas, que na Universidade é de **critério social**” (UFGD, 2019, grifos nossos). Como já explicado, o sistema reserva vagas para escola pública, combina diferentes critérios de renda, raça e PCD. Todos os beneficiários pelo sistema de reserva de vagas estabelecidos pela Lei nº 12.711/2012 devem ser oriundos de escola públicas. Esta é o primeiro requisito para participar da reserva, mas não o único dentre as 4 subcotas com recorte racial. Argumentar que os estudantes atenderam o critério de escola pública não pode ser usado para justificar a ocupação indevida das vagas com recorte racial.

Conforme assevera a decisão de um juiz acerca do pedido de mandado de segurança de um dos denunciados:

³⁶ Notícia disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/noticias/ufgd-esclarece> Acesso em: 16 ago. 2022.

Ressalte-se que a universidade tem o direito (*rectius* o dever) de analisar cotistas de forma retroativa mesmo que não haja, no texto dos editais, a explicitação de que a raça do vestibulando fosse verificada por um terceiro. Não há direito adquirido com base em ilegalidade em sentido amplo (abuso de direito) ou fraude (BRASIL, 2019c).

No caso em tela, a decisão administrativa que goza de presunção de legalidade, veracidade e legitimidade foi desprezada. Em nenhum momento da notícia é mencionado as palavras “subcotas raciais”, PPI, cor/raça parda, cor/raça preta, negra. Único termo que se aproxima sobre o que engloba as cotas raciais é o trecho “[...] os estudantes não possuíam as características autodeclaradas na matrícula” (UFGD, 2019f). Característica é uma palavra que precisa de um complemento e este foi suprimido. Não há uma única referência aos termos de abuso da autodeclaração, fraude, uso indevido da autodeclaração ou equívoco de pertencimento racial na notícia.

O comunicado informa que sua finalidade é mostrar os motivos que levaram a Reitoria Pró-tempore assinar o termo de composição extrajudicial firmado com a mediação do MPF, assinado pelo Procurador da República. Relata que em 2018, a Ouvidoria da UFGD recebeu denúncias, fez averiguação e cancelou as matrículas. O MPF apresentou minuta de acordo, mas na ocasião, a gestão anterior da UFGD negou. A publicação informa que tanto a UFGD quanto os estudantes tiveram responsabilidade, conforme mostra o trecho a seguir: “[...] Os alunos pelas autodeclarações emitidas e a Universidade por não fazer a conferência no ato da matrícula, deixando para fazê-la anos depois, quando os alunos já haviam realizado boa parte do curso” (UFGD, 2019f). Tal extrato, se repete no documento enviado à UFGD, pelo procurador que mediu o acordo extrajudicial:

No meu ponto de vista, não estamos falando nem de legal ou ilegal, mas de justiça, de fazer o que é certo diante de uma situação em que a própria Universidade foi a maior culpada (poder público, portanto e superior em relação aos seus alunos). Se a comissão existisse desde 2012, não estaríamos nessa situação (BRASIL, 2019b, p.13).

Como registra Santos (2021) há uma aparente contradição entre as orientações do CNMP e a atuação de alguns membros do MPF, que recomendou aos membros do MPF que

fiscalize a correta implementação da lei. Ressalta-se que a UFGD, seguiu o Parecer do Procurador emitido em 2017 para averiguar as denúncias protocoladas.

A notícia também diz que a matrícula vaga por esses alunos não poderia ser ocupada, ou seriam ocupadas por transferência voluntária de estudantes do ensino privado. Para encerrar, informa que os alunos denunciados prestarão serviços alternativos, conforme o trecho a seguir:

Os alunos prestarão serviços alternativos pelo número de meses correspondente ao que ainda cursarão na Universidade até a conclusão do curso. O serviço alternativo não será remunerado, consistindo na prestação semanal de 20 horas de serviços médicos, na rede pública de saúde, preferencialmente em bairros carentes e aldeias indígenas da região da Grande Dourados e Hospital Universitário da UFGD (UFGD, 2019).

Não há designações de quem fará o acompanhamento dos supostos serviços prestados, se será a UFGD ou o MPF. A notícia informa que a Reitora Pró-tempore não cometeu nenhum ato de ilegalidade. No fim da notícia, dá um aviso, que soa como uma ameaça:

[...] a Administração tomará as medidas judiciais cabíveis contra publicações em meios de comunicação e redes sociais, assim como suas fontes, que divulgaram ou divulgam informações que não correspondem à verdade (UFGD, 2019).

Após a Reitora Pró-tempore restaurar o vínculo dos estudantes desligados, o Coletivo de Mulheres Negras de Mato Grosso do Sul “Raimunda Luzia De Brito” (CMNNEGRAS) impetrou uma ação na Justiça Federal contra o acordo extrajudicial celebrado entre a reitora pró-tempore da UFGD e os estudantes desligados mediado pelo MPF. O coletivo ingressou como terceira interessada. A atuação do coletivo nesta ação está prevista na CF de 1988 e na Lei da Ação Civil Pública cuja “[...] finalidade é a proteção e defesa de direitos de grupos sociais específicos, ou de direitos e interesses afetos à coletividade como um todo” (GOMES, 1999) e promover a efetiva igualdade e de defender os direitos de determinadas categorias sociais vulneráveis. A Lei autoriza as associações constituídas há mais de um ano, além do MP a proporem ações civis perante o Poder Judiciário, em defesa de direitos e interesses difusos e coletivos (GOMES, 1999). Dos seis estudantes desligados, cinco recorreram à Justiça Federal e os processos estão em andamento.

Em 23 de setembro de 2019, o Procurador da República enviou um Procedimento Preparatório³⁷ nº. 1.21.001.000356/2019-76, que trata de uma recomendação composta por três verbos para a paralisação imediata da averiguação de denúncias de ingressantes por cotas raciais anterior a 2019 na UFGD:

- a) suspendam imediatamente todos os processos de reavaliação realizados pela UFGD e por Comissões de Heteroidentificação instituídas após a realização da matrícula e sem previsão editalícia e todos os seus efeitos; ou seja, a UFGD somente deverá realizar heteroidentificações para alunos ingressos após a RESOLUÇÃO N°. 054, DE 25 DE ABRIL DE 2019, que estabeleceu critérios e procedimentos objetivos para a validação da autodeclaração
- b) **abstenham-se** de realizar o controle dos critérios de autodeclaração de estudantes cotistas que ingressaram na Universidade Federal de Grande Dourados em período anterior a criação da Comissão de Heteroidentificação (RESOLUÇÃO CONSUNI N° 054, de 25 de abril de 2019), quando o critério de heteroidentificação não era previsto nos editais (editais esses que sequer faziam referência ao termo fenótipo).
- c) **promovam** a divulgação da presente Recomendação perante o corpo discente e os membros das Comissões de Heteroidentificação (BRASIL, 2019).

O documento reforça que o não acatamento infundado da recomendação em 10 dias poderá ensejar a adoção das medidas judiciais cabíveis. O procedimento preparatório informa que haveria mais denúncias protocoladas na instituição que ainda não tinham sido enviadas à comissão:

Segundo informação da Magnífica Reitora atualmente **cerca de 85 denúncias de ingressos supostamente fraudulentas** por cota de alunos na categoria PPI (preto, pardo, indígena) estão sendo analisadas pela UFGD com previsão de reavaliação dos candidatos pelas Comissões de Heteroidentificação, embora tenham ingressado na universidade antes da constituição das referidas comissões (BRASIL, 2019, p. 6-7).

³⁷ De acordo com a definição do MPF, “O procedimento preparatório [...] é instaurado para apurar notícias de irregularidades quando os fatos ou a autoria não estão claros ou quando não é evidente que a atribuição de investigação é do Ministério Público Federal” (MPF, 2021). Disponível em: <http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/atividade-fim/procedimentos-preparatorios#:~:text=O%20procedimento%20preparat%C3%B3rio%20%C3%A9%20instaurado,%C3%A9%20do%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%ABlico%20Federal> Acesso em: 20 ago. 2022.

No dia 26 de setembro de 2019 a Reitoria encaminhou um e-mail à CGH da UFGD informando que a Gestão havia acatado a recomendação expedida pelo Procurador e que a instituição não iria mais apurar nenhuma denúncia de ingressantes anteriores a 2019. É importante salientar, conforme decisão acerca do Mandado de Segurança 5000417-15.2019.4.03.6002, a jurisprudência do Judiciário deve se ater à forma e não à decisão da universidade.

Ao Poder Judiciário não cabe invadir a esfera discricionária da Administração Pública, devendo o controle dos atos administrativos se ater ao exame da legalidade, bem como à observância dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sob pena de afronta ao Princípio da Separação dos Poderes (BRASIL, 2019c).

O ocorrido na UFGD mostra que, quando foi constatado o uso indevido da autodeclaração e apurada no âmbito da universidade e tomada as medidas recomendadas pelo Procurador da UFGD, a MPF, por meio de um procurador, celebra um acordo extrajudicial que possibilita que o vínculo dos estudantes seja restabelecido, sem nunca mencionar a perda que a política teve ao não incluir pessoas negras no curso de Medicina. O que se observa neste caso é o Estado por meio de seus agentes e instituições infligindo sem legitimidade de autoridade para tal fim, já que o acordo deveria ser homologado³⁸ por um juiz. O procurador argumenta que não haveria como preencher essas vagas pelo perfil desenhado pela política. Será que não haveria mesmo? A instituição em 2019 abriu um edital de transferência voluntária para o curso de Medicina no qual ofereceu 12 vagas. Não seria possível, no caso das vagas abertas pelos estudantes desligados, chamar alunos que preenchessem os requisitos de PPI, já que havia lista de aprovados no Sisu e PSV? Conforme reflete Lima (2019), mesmo que ainda que se verifique futuramente que não tinha fundamento jurídico válido para restauração do vínculo, estes estudantes já estarão formados no curso.

³⁸ **Homologação** – Decisão pela qual o juiz aprova ou confirma uma convenção particular ou ato processual realizado a fim de lhe dar firmeza e validade para que tenha força obrigatória, pelos efeitos legais que produz. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/476-glossario/8026-homologacao> Acesso em: 20 nov. 2022

3 Impacto e relatos das denúncias

Nesta seção será demonstrado o impacto do uso indevido das autodeclarações no período de 2013-2018 para a redução da efetividade da PAA com recorte racial em termos numéricos e percentuais, por meio do levantamento das denúncias.

Relembramos que foram reservadas 130 vagas desde o início da implantação das subcotas raciais na UFGD entre 2013 até o ano de 2018.

Tabela 21: Número e percentual do impacto de 2013 a 2018 referente ao uso indevido da autodeclaração

| Ano de ingresso | Vagas ofertadas com recorte racial | Autodeclaração não confirmada | % |
|-----------------|------------------------------------|-------------------------------|------|
| 2013 | 10 | 0 | 0 |
| 2014 | 24 | 0 | 0 |
| 2015 | 24 | 4 | 16,7 |
| 2016 | 24 | 5 | 20,8 |
| 2017 | 24 | 6 | 25 |
| 2018 | 24 | 7 | 29,1 |
| Total | 130 | 22 | 100% |

Fonte: Elaboração própria, com os dados obtidos da CGH da UFGD.

A cada ano, são reservadas 24 vagas para PPI no curso de Medicina das 40 reservadas para o sistema de reserva de vagas. Nos ingressantes nos anos de 2013 e 2014 não houve denúncias. Isso não significa que não houve uso indevido na autodeclaração nas ocupações das vagas, só que não houve denunciados. As denúncias iniciaram com os ingressantes de 2015 com 4 denunciados. Em 2016 foram 5. Em 2017 foram 6 e em 2018 foram 7. Observa-se que, a cada ano, sem a existência de um controle de preenchimento da autodeclaração, mais estudantes eram denunciados. Calculamos o impacto que acarretou o uso indevido da autodeclaração nas vagas ocupadas em cada ano. Observamos que a média entre os anos foi de 22%. Esse é um dado muito valioso para demonstrar o quanto a política de cotas deixou de incluir e desempenhou um papel artificial perante a efetividade da política.

4 Destaques da pesquisa

Tal seção está ancorada na reflexão crítica na qual o pesquisador, amparado pelos referenciais teóricos, fará interpretações e inferências a partir das informações coletadas (BARDIN, 2016). A presente seção se debruça nos principais destaques localizados ao longo da pesquisa: desenho da política e o impacto do uso indevido da autodeclaração, a prática do racismo institucional e o papel da comissão de heteroidentificação. A comissão de heteroidentificação é aqui definida como instrumento que visa garantir que o perfil racial desenhado pela política afirmativa para autodeclarados/as negros/as acesse a vaga. A comissão atua de duas formas: uma direta e outra indireta. A forma direta de atuação da comissão se dá quando ocorre a prática efetiva da comissão e o parecer é pela não confirmação da autodeclaração, no qual considera que o candidato não apresenta características fenotípicas suficientes de pessoa negra. Assim, desempenha o papel de coibir equívocos de pertencimento racial e uso indevido da autodeclaração. Já a forma indireta refere-se ao papel de prevenção, já que a previsão da existência da comissão coíbe que candidatos que não são perfil da subcotas tentem utilizar a autodeclaração como refúgio de argumentos localizados nos termos recorrentes como que a autodeclaração é absoluta, direito à educação, miscigenação, ascendência ou raça documental.

Trazemos aqui uma das questões lançadas na introdução desta tese: A implementação das PAAs com recorte racial propiciou o ingresso de mais negros/as no curso de Medicina? Com base nos dados aqui apresentados, podemos afirmar que sim. Houve aumento no percentual de autodeclarados da cor/raça preta e parda de 2013 para 2020. E ainda mais: estudantes negros/as ingressaram no curso de Medicina da UFGD, majoritariamente pela subcota racial.

Na pesquisa executada por Aguiar na UFGD (2012) verificou-se, que a aplicação das PAAs com a reserva de 25% das vagas para estudantes de escolas públicas, aplicada a todos os cursos de graduação, efetivada em 2009, com a adesão à instituição ao Reuni, não gerou um índice de inclusão racial como aventado pelos defensores das cotas sociais, que defendiam que adoção do critério escola pública iria incluir automaticamente todos os grupos raciais. Entre os ingressantes no curso de Medicina no ano de 2009 (80,7%); 2010 (63,79%), 2011 (82,69%), 2012 (79,25%), se autodeclararam da raça/cor branca, o que mostra que a

existência desse desenho de cota incluiu seletivamente pessoas brancas no curso de Medicina da escola pública.

Em 2009, somente 12,28% dos matriculados no curso de Medicina se autodeclaravam da cor/raça parda e não havia registro de nenhum autodeclarado da cor preta. No período de 11 anos o curso de Medicina da UFGD saltou do percentual de 12,28% de autodeclarados da cor/raça parda para 32,1%, uma diferença de 23,53%. Com relação ao autodeclarados da cor/raça preta, de 0% para 3,7%. Neste período, também foi observado a queda do percentual de autodeclarados da cor/raça branca que em 2009, era de 80,7% do curso e em 2020 é de 48,78%. A alteração foi visível no perfil racial que ocorreu quando a instituição adotou a reserva de 50% determinados pela Lei nº12.711/2012 no ano de 2014. Essa mudança de perfil racial é tributária da adoção das subcotas com recorte racial, pois foi a única alteração ocorrida neste período na política de acesso ao curso de Medicina. Podemos afirmar que a adoção de políticas de subcotas raciais regulamentadas pela Lei nº 12.711/2012 foi fundamental para o ingresso de mais autodeclarados da cor/raça preta e parda no curso de Medicina da UFGD. Sem previsão de cotas com recorte racial haveria poucas pessoas autodeclaradas negras no curso. Essas alterações no perfil racial devem ser comemoradas, porém esses dados devem ser olhados com ressalvas, para que não se crie uma suposta inclusão artificial, já que foi identificado no período de 2013-2018 o uso indevido da autodeclaração.

Entre os aspectos citados na introdução deste trabalho para analisar o alcance dos resultados das PAAs com recorte racial no curso de Medicina na UFGD foram: o número de vagas ofertadas, concorrência e a ocupação. A partir dos dados quantitativos levantados, pontua-se as seguintes constatações como contribuição para a análise do desenho da política.

Com relação as vagas ofertadas, o número absoluto reservado no período de 2013 a 2020, com recorte racial no curso de Medicina da UFGD, foram 178 vagas. Este número representa 30% do total global das vagas ofertadas e 60% das vagas reservadas. A UFGD reserva mais de 50% (que é o mínimo previsto em lei) das vagas para autodeclarados PPI o que atende um dos aspectos da efetividade da política que é garantir a oferta. Entretanto, são apenas 24 vagas por ano que são reservadas para PPI na instituição. Essa quantidade é um número pífio, quando se considera todo passivo histórico do perfil racial dos egressos dos cursos de Medicina no Brasil em mais de 215 anos de oferta de curso no país. Ainda mais

quando olhamos os estudos de SCHEFFER et al., 2020), que revelam que os concluintes do curso de Medicina ainda são predominantemente da cor/raça branca. Há um passivo que precisa ser reparado. Seria necessária a aplicação dos percentuais de autodeclarados da cor/raça preta, parda correspondente aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas para além dos 30% das vagas globais do curso. Assim a reserva deveria ser aplicada sobre a totalidade de vagas ofertadas pela instituição. Outro dado também revelado é que o curso de Medicina da UFGD ainda não reflete a composição racial do Mato Grosso do Sul. Seria necessário ampliar o percentual mínimo de reserva. A ocupação das vagas ainda não reflete exatamente as vagas ofertadas, principalmente quando se olha a distribuição racial entre os grupos raciais considerando as modalidades e subcotas do sistema de reserva de vagas.

Sobre a concorrência, observa-se que as subcotas com recorte racial, depois da PCD, são as menos concorridas e apresentam menor pontuação, e por isso, seria dos motivos para serem mais visadas, ainda mais quando nenhum tipo de controle sobre o preenchimento da autodeclaração estava previsto para ser aplicado. Enquanto na subcota escola pública, a média da concorrência foi de 280 candidatos por vaga, na subcota com recorte racial foi de 84,9 candidatos por vaga.

Sobre perfil racial dos ocupantes das vagas na modalidade ampla concorrência no curso de Medicina da UFGD, são majoritariamente da cor/raça branca atingindo 72,6% das vagas de 2014 a 2020. Na UFGD, os autodeclarados da cor/raça parda são 17,88% e os amarelos são 7,2% e da cor/raça preta são 0,73%. O percentual proporcional de autodeclarados da cor/raça preta é baixo e subrepresentado na ampla concorrência. Não há registro de ingressantes autodeclarados indígenas. Nas subcotas sem recorte racial, 89% dos ocupantes são autodeclarados da cor branca. Assim o sistema de reserva de vagas definido pela Lei nº 12.711/2012 inclui seletivamente estudantes de escolas públicas, baixa renda e brancas no curso de Medicina da UFGD, nas vagas sem recorte racial. Tal constatação também foi identificada por Porto (2019) na UFAL e por Souza *et al.* (2020), no qual as vagas da ampla concorrência e das subcotas sem recorte racial são maciçamente ocupadas por estudantes brancos. A partir desse dado da UFGD, observa-se uma constatação que Fernandes (1972) pontuou na década de 1960 nas suas pesquisas sociológicas sobre o padrão brasileiro nas relações raciais:

não se processou uma democratização real de renda, de poder e de prestígio social em termos raciais. As oportunidades surgidas foram aproveitadas pelos grupos melhor localizados da “raça dominante”, o que contribuiu para aumentar a concentração racial da renda, do poder e do prestígio social em benefício do branco (FERNANDES, 1972, p. 29).

As vagas reservadas (subcota racial) no curso de Medicina são ocupadas majoritariamente por autodeclarados da cor/raça parda (88,48%), seguido dos autodeclarados da cor/raça preta (8,48%). Os ingressantes pelas subcotas com recorte racial são predominantemente autodeclarados da cor/parada, o que em parte reflete a composição racial do país, que tem os autodeclarados da cor/raça parda como grupo majoritário em termos percentuais; entretanto, deve ser analisado com cuidado esse dado, diante da constatação dos usos indevidos da autodeclaração, bem como para que essa ampliação da diversificação dos grupos raciais não seja usada para justificar o fim da política pública. Ainda sobre a ocupação, houve registro na UFGD de distorções no edital de abertura do PSV de 2019 ao não aumentar o número de redações corrigidas, para garantir que tivesse mais inscritos para vagas para PPI na lista de espera para ingressem no curso de Medicina.

Outro dado revelado pela pesquisa é a ausência de indígenas ingressando pelo sistema de reserva de vagas para PPI no curso de Medicina da UFGD, como também pela ampla concorrência. Esse dado é em parte um reflexo do desenho da Lei nº 12.711/2012 que deveria ter separado as vagas dos pretos e pardos dos indígenas e estabelecido uma reserva mínima para essa população. Sem a criação de reserva de vagas suplementares específica para a população indígena no PSV do ano de 2020 pela instituição, não haveria nenhum estudante autodeclarado indígena no curso.

Antes da implementação da reserva de vagas na UFGD no ano de 2013, podemos afirmar que o curso era reservado não oficialmente para estudantes oriundos escolas particulares, que totalizavam 94%. No ano de 2020, mais de 50% dos estudantes informaram que são oriundos da escola pública; entretanto, esse percentual só atingiu esse valor em virtude da implantação de reserva de, no mínimo, 50% das vagas. Essa realidade é diferente dos impactos observados pela Lei de Cotas, que observou a ampliação de participação de estudantes provenientes do ensino médio em escolas públicas nas Ifes considerando todos os cursos, passou de 55,4% em 2012 para 63,6% em 2016 (SENKEVICS, MELLO, 2021).

Assim é urgente a realização de análises mais focalizadas em cursos de alta concorrência, como demonstrado nesta pesquisa.

Temos como base a tabela 11, que mostra que a existência da comissão, depois de 2018, não elevou o percentual de autodeclarados da cor/raça preta e parda no curso. Entretanto, o dado anterior a 2019 estava distorcido em virtude da ocorrência do uso indevido das autodeclarações. Esta inferência está baseada no levantamento das apurações das denúncias, pois, no mínimo, 22 vagas não foram ocupadas por quem não fazia jus a esse direito. Sem a atuação da comissão, após 2019, esse número poderia se manter ou até mesmo se elevar, já que o número de autodeclarações não confirmadas em 2019 e 2020 foram 33 (42,3%). Assim podemos inferir que depois da implementação da comissão, houve mais garantias que pessoas negras, que são o perfil desenhado pela política, ingressassem no curso de Medicina. Nesta lógica, a atuação da comissão [...] não representa uma ofensa aos princípios da legalidade, da eficiência e da motivação, pois se alinha à busca pela concretização das políticas afirmativas e, por conseguinte, com os princípios do Estado Democrático de Direito (OLIVEIRA, 2018, p. 95).

A prática do racismo institucional é difícil de ser identificada pois ocorre de forma mascarada, difusa, dissimulada, diluída e tangenciada em sociedades racializadas. Ao longo desta pesquisa foram identificadas práticas institucionais que produziram um atraso acerca da necessidade de implementação da comissão e da própria atuação da comissão, que não parece ser um caso isolado, como registrado pela pesquisa de Santos (2021) em outras instituições.

A noção de racismo institucional explica a operação pela qual uma dada sociedade internaliza a produção das desigualdades em suas instituições [...] sendo assim necessário [...] compreender a operação de produção de desigualdades raciais implica lançar olhares em algumas das instituições que gozam de maior prestígio (SOUZA, 2021, p. 79).

No estudo de caso realizado na UFGD, o que se vislumbrou é uma das formas com que o racismo institucional pode se materializar, com aquilo que os pesquisadores Gledson Dias e Adilson Moreira chamam de hermenêutica jurídica da branquitude. Esse fenômeno ocorre quando operadores do Direito efetuam uma interpretação contrária da política de igualdade racial, em nome da igualdade e do formalismo jurídico, alicerçado naquilo que Neusa Bento chamou de pacto da branquitude.

O Procedimento Preparatório n. 1.21.001.000356/2019-76 emitido pelo procurador no qual pontua “25 considerandos” para justificar a reintegração de 6 estudantes é lida como uma das formas com que o racismo institucional pode se manifestar. Os cinco primeiros, considerando o documento, são referentes à missão do MPF, CF, finalidade da Educação, PNE, LDB e Direito à Educação. Os vinte demais são argumentos para justificar a permanência dos estudantes no curso de Medicina e atribuir parcela da responsabilidade pelo uso indevido da autodeclaração à UFGD, pela demora em criar mecanismos efetivos de controle do preenchimento.

Como assinala Santos (2021) o que se viu nas mediações realizadas pelo poder judiciário foi uma ausência de unidade com relação as decisões tomadas. No caso da UFGD, o procurador nem mesmo considerou as orientações emanadas do CNMP emitidas em 2016, que visava alertar os procuradores da necessidade de questionar as universidades de como estavam efetuando o controle das autodeclarações para as subcotas com recorte racial. Não podemos deixar de dizer que essa discussão está inserida num campo de investigação aberto recentemente pelas pesquisas realizadas na Educação e no Direito que se debruçam acerca do papel da justiça e da efetivação do direito à educação e o fenômeno da judicialização das políticas educacionais (MOREIRA, 2015). No caso em tela, ao ler o procedimento preparatório enviado à UFGD, identificamos entre os argumentos citados no documento para restaurar o vínculo dos estudantes: cerceamento ao direito à educação; é vedada a aplicação retroativa de nova interpretação da lei, critério fenotípico não estava expresso nos editais; demora da instituição regulamentar a comissão; gastos públicos no investimento da educação dos denunciados; inviabilidade de preenchimento das vagas que ficariam ociosas (BRASIL, 2019). Ao se olhar para esses argumentos, há de se considerar, nesta decisão, as intenções e o que não está escrito no texto e suas omissões.

Sobre o argumento de que o direito à educação foi cerceado aos estudantes que utilizaram a subcota racial de forma indevida, quando desligados das vagas destinadas à PPI, verifica-se o uso equivocado do preceito institucional desse direito, quando na realidade se previu o direito à educação, enquanto um direito social no arcabouço jurídico do país, no sentido de se garantir e ampliar acesso à educação de grupos que historicamente não têm acesso à educação, para além da aplicação puramente formal do princípio da igualdade. Na situação ocorrida na UFGD, observamos um procurador lançando mão do argumento do

direito à educação para retirar direitos de um grupo (critério racial) para alocar em outro (critério social, escola pública). Tal argumentação demonstra uma interpretação equivocada e desvio de finalidade acerca do direito à educação, previsto na CF. Essa postura já foi identificada em outras matérias do poder judiciário que não atende ao preceito constitucional do direito à educação e a finalidade da Procuradoria Pública. Não há menção no documento aos estudantes que deixaram de ser convocados para efetuar matrícula para a vaga com recorte racial. Observa-se aqui o papel do MP “às avessas”, e a sua atuação comprometendo o processo de implementação das cotas raciais.

Outro argumento arrolado é que o critério fenotípico não estava expresso nos editais: [...] “deve prevalecer o critério da autodeclaração da identidade racial nos casos de alunos selecionados por concursos vestibulares cujos editais não previam a regra da heteroidentificação” (BRASIL, 2019). Neste argumento vemos o que Moreira (2019) localiza como uma interpretação jurídica tem sido usada direta e indiretamente para reproduzir uma hierarquia de valor e a ideia de que a lei foi em parte cumprida, ao desconsiderar que a existência do recorte racial na lei tem um motivo para estar previsto. Essa ação de defesa de uma suposta neutralidade e objetiva pode servir para encobrir a maneira como o Direito atua (MOREIRA, 2019). Quando o procurador, ciente que os estudantes desligados não pertenciam ao grupo racial desenhado pela política, decide pela permanência dos mesmos, e utiliza o argumento de que as palavras “critério fenotípico” e a “heteroidentificação” não estavam presentes nos editais de abertura de seleção revela uma das oportunas formas de identificar a manifestação do racismo institucional. Se fosse outro critério tocado, haveria a mesma leitura, como o critério racial foi desprezado? Além disso, é preciso frisar que a Administração Pública, aqui identificada pela UFGD, pode se valer do princípio da discricionariedade, que é quando a lei deixa certa margem de liberdade de decisão diante do caso concreto, de tal modo que a autoridade poderá optar por uma dentre várias soluções possíveis, todas, porém, válidas perante o Direito.

As expressões localizadas no parecer e no procedimento preparatório dos procuradores identificam indícios e evidências no âmbito das duas instituições públicas de como opera e se reproduz o racismo institucional. O procurador da UFGD em 2017 ao não acolher uma orientação do NEAB e uma recomendação do CNMPF de 2016, sobre a necessidade de adoção de mecanismos de controle de preenchimento de autodeclaração e o

procurador da República ao celebrar um acordo extrajudicial para reintegração dos estudantes que ocuparam indevidamente as subcotas raciais. O que se viu foi o tangenciamento pelos operadores do Direito em um cenário de equívocos de pertencimento racial, uso indevido da autodeclaração e da prática interpretativa dos operadores do Direito que interdita daqueles que têm direito à vaga e embasam suas decisões utilizando os mesmos textos constitucionais criados para garantir o acesso de grupos populacionais no qual são negados o direito à educação.

Se utilizam do argumento que a autodeclaração seria absoluta, sendo que já havia decisões proferidas antes que justificavam a necessidade de complementação da informação declarada, para atender a justiça racial. Também não podemos deixar de citar o entendimento do STF, que declarou que a autodeclaração não é critério absoluto de definição da pertença étnico-racial de um indivíduo, devendo, notadamente no caso da política de cotas, ser complementado por mecanismos heterônomos de verificação de autenticidade das informações declaradas (BRASIL, 2017). Assim o argumento de que não haveria previsão no edital de abertura do processo seletivo, embora se saiba que o gestor público poderá adotar a discricionariedade, bem como a existência de parecer do procurador de sua instituição para apurar denúncias, uma recomendação do CNMP, além de experiências internas nos concursos públicos e pós-graduação já consolidadas acerca do procedimento de heteroidentificação foram desconsideradas. No caso em tela houve o protelamento e deslegitimidade da correta aplicação da lei para beneficiar um grupo de estudantes não negros (as) que deveriam ter efetuado sua inscrição em outra subcota. Não é um caso isolado, especialmente, quando a decisão é sobre o direito de uma população à qual historicamente foi negado o ensino superior. O que deveria vigorar era uma prática interpretativa que visasse a justiça racial, uma vez que a sociedade brasileira é marcada por profundas desigualdades raciais. No caso, o olhar da raça, como marcador social, como uma discriminação positiva e como instrumento para mobilização política (MOREIRA, 2019) foi desprezado pelos operadores do direito.

A coleta de informações sobre as denúncias, além de ilustrar como opera o racismo institucional, também mostra o impacto do uso indevido das autodeclarações na composição racial do curso e o quanto a “política perdeu” ou deixou de incluir com a existência desta prática. Como assinala Moreira (2019) há estratégias que os membros do grupo racial

dominante, que atuam de forma consciente ou inconsciente, utilizam para fazer com que as normas jurídicas espelham seus interesses para a manutenção do status social distinto que sempre gozaram. Os estudantes que fizeram uso das autodeclarações, eram estudantes não negros, que depois de concluir o curso, serão médicos não racializados e darão continuidade a “branquitude médica” que impera no País há séculos. Como argumenta Bento (2022), é nos momentos de disputa sobre quem ocupa os lugares de prestígio e de comando, que o racismo institucional é identificado. O campo de atuação da Medicina é um território de ascensão social e há uma tensão quando pessoas negras adentram esse território de vanguarda e invertem a lógica de que sempre pessoas brancas estejam ocupando esses lugares. A prática do racismo institucional fortalece silenciosamente os que se consideram iguais, por meio de suas práticas (BENTO, 2022), o que gera uma sub-representação da população negra nesses espaços ao não se praticar medidas para atingir o fim da PAA. Isso ajuda a cultivar um imaginário que favorece a permanência de brancos em lugares da sociedade mais prestigiados, bem como propicia a naturalização de outros grupos em posições de subordinação e desqualificação (BENTO, 2022). A ausência de pessoas negras como médicos/as revela uma dessas dimensões desse imaginário. Há lugares sociais que certos grupos ocupam e onde a restrição de oportunidade é a regra (RIBEIRO, 2019).

O argumento apresentado pelo operador de Direito de que as vagas, ao menos, foram preenchidas por alunos de escola pública, é danoso, pois parte desta lógica que se garantiu, ao menos, que um dos critérios foi atendido, entretanto, não mencionam que havia previsto subcota para esses alunos, que visualizaram na subcota racial uma janela de oportunidade menos concorrida que as demais subcotas sem recorte racial, como pode ser consultada na Tabela 7 e 10 deste trabalho. Há uma inversão do papel da política. Tanto o parecer do procurador da UFGD, quanto do MPF, em nenhum momento mencionaram que havia candidatos negros aguardando nas listas de espera do PSV e Sisu, cujo acesso à educação superior foi negado devido ao uso indevido da autodeclaração. Identifica-se a existência de uma cultura institucional, aqui performada pela UFGD, a Procuradoria e o MPF, por meio de seus agentes, que alimentam o racismo institucional, quando há a recusa, atraso e falta de reconhecimento e uso dos instrumentos de controle social.

Além das decisões dos dois procuradores aqui apresentadas, observa-se repetição dos argumentos elencados pelo procurador da República nos recursos impetrados por advogados,

via DPU, mesmo depois da comissão em funcionamento e regulamentada nos anos de 2019 e 2020, como mostrado no Quadro 17. Isso demonstra uma “espécie de consensos” na área do Direito que são revisitados para justificar injustiças raciais.

Outra prática do racismo institucional difuso e tangenciado está na ausência de previsão legal na Lei nº 12.711/2012 acerca de que a autodeclaração deve ser absoluta e inquestionável. A não menção nos editais de abertura do PSV e Sisu de forma direta que a autodeclaração poderia ser validada, não pode ser acolhida como argumento final, já que havia experiências anteriores em universidades federais e estaduais, decisões judiciais tramitadas e julgadas sobre o tema, além da prática de validação da autodeclaração em concursos públicos na instituição. A ausência de previsão na legislação em vigor, como no Decreto do Poder Executivo nº 9.034/2017, que regulamenta a Lei nº 12.711/2012, é considerado um indício desse quadro de prática do racismo institucional. O modo de interpretação tanto da lei, quanto a pseudo ausência de menção da norma regulamentadora da lei, é determinante para a efetividade da política. Se há controle sobre os critérios de renda, origem escolar e PCD, por que não existir também, na autodeclaração, em especial, para as vagas reservadas para autodeclarados/as negros/as. Considerando que hoje quase todas as universidades preveem a atuação da comissão, como mostra o estudo de Santos (2021), se espera que este dispositivo seja alterado, para que se sane de vez a interpretação errônea que a autodeclaração é absoluta, como foi mostrado nesta pesquisa com um dos termos recorrentes apresentados. São necessárias alterações nos dispositivos legais para orientar as práticas das comissões de forma mais homogênea e evitar conflitos de critérios e interpretações.

Apontamos ações encontradas na pesquisa documental e nas entrevistas que atestam a prática do racismo institucional na formulação e implementação da subcota racial na UFGD:

- Ausência da coleta de informações da cor/raça dos estudantes que só ocorreu a partir de 2009 na instituição, o que gerou um apagamento dessa variável;
- Resistência da instituição, aqui performada pelos seus conselhos e comunidade acadêmica, em propor e aprovar cotas com recorte racial ainda em 2009, em virtude da adesão do Reuni;

- Ausência de acompanhamento das informações prestadas com relação a raça/cor dos candidatos que ocuparam vagas com recorte racial no registro da informação oficial (SIGECAD), que se autodeclaram da cor/raça branca;
- Não acolhimento, por parte da gestão e do procurador da instituição, ainda em 2017, da recomendação do NEAB para criar uma comissão para averiguação da autodeclaração dos convocados pela subcota racial prevista na Lei nº 12.711/2012;
- Silenciamento da gestão sobre o questionamento do NEAB da revogação da previsão de atuação da CGH no processo seletivo para ingresso na graduação pela Lei nº 12.711/2012 no ano 2017;
- Interdição dos sujeitos de direitos às vagas reservadas com recorte racial, previsto e regulamentado em lei, gerando atraso no incremento da representatividade negra no curso de Medicina;
- Desconsideração da decisão do STF de 2017 que reconhece legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa;
- Desconsideração por parte do procurador da UFGD, da recomendação aos membros do MPF para que o judiciário desse especial atenção aos casos de supostas fraudes nos sistemas de cotas para acesso às universidades e cargos públicos – nos termos das Leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014;
- Celebração de acordo extrajudicial que restaurou o vínculo dos estudantes que fizeram uso indevido da autodeclaração pela Reitoria Pró-tempore sem que o acordo fosse homologado;
- Ausência de unidade com relação às decisões do procurador da UFGD, que recomendou a apuração das denúncias, e o procurador do MPF, que mediou o acordo extrajudicial que possibilitou a restauração do vínculo dos estudantes denunciados;
- Atraso na criação da comissão de confirmação de autodeclaração para os ingressantes pela subcotas raciais, que só se efetivou em 2019;

- Recomendação do procurador do MPF para suspensão imediata da averiguação de denúncias de ingressantes por cotas raciais anterior a 2019 na UFGD;
- Atraso e ausência de regulamentação da remuneração dos membros que atuam na comissão de heteroidentificação.

A existência da comissão mostra seu potencial para contribuir para a efetividade da PAA, na medida que produz um efeito de assegurar que o perfil racial desenhado pela política afirmativa acesse e ocupe a vaga. A ausência de controle sobre o preenchimento da autodeclaração para as vagas preenchidas por autodeclarados/as negros/as gerou brechas para abusos e desvio de finalidade da política. Por meio da pesquisa documental e quantitativa foi possível detectar a ausência de mecanismo de acompanhamento de preenchimento da autodeclaração. Das 29 denúncias apuradas no curso de Medicina, 22 constataram que houve uso indevido da autodeclaração, ou seja, 75% das denúncias mostraram que o ingressante não apresentava fenótipo de pessoa negra, o que mostra que o uso exclusivo da autodeclaração foi falho. Além disso, desde a atuação da comissão, no período aqui analisado de 2019 a 2020, 33 autodeclarações não foram confirmadas pela comissão. Observa-se que sem os mecanismos institucionais empregados para a efetividade da política, como a averiguação da autodeclaração, as PAAs são “[...] esvaziadas e perdem seus fundamentos, por não serem capazes de alcançar o resultado a que se destinam, qual seja: o efetivo incremento da representatividade negra nos espaços de poder” (VAZ, 2018, p. 35).

O controle social que a comissão desempenha, a princípio, é coibir o uso indevido da autodeclaração e supostos equívocos de pertencimento racial. Para além dessa finalidade, também evita que candidatos que não tenham o perfil solicitado para as vagas raciais, efetuem sua inscrição para a vaga. Saber da existência de uma comissão que irá averiguar a sua autodeclaração contribui para interromper quem pretendia fazer uso inadequado da vaga. A existência da comissão perpassa também pela luta de reconhecimento da raça para alocação de uma política pública reivindicada há anos pelo MN.

A existência das comissões contribui para a educação das relações étnico-raciais ao levantar a discussão do papel da identificação racial, assim tem uma função educadora, pela

perspectiva de Gomes (2019), para contribuir para o reconhecimento positivo e fortalecimento do pertencimento racial da população negra. Outro ganho que a existência da comissão pode trazer a longo prazo é modificar o significado de raça sociológica e nas palavras negro, preta, ou parda tem no contexto brasileiro. Como Nunes (2018) a adoção de PAAs com recorte racial não se limita à questão do número de vagas, mas trata-se de uma disputa no campo do saber e do poder, pois “[...] as transformações epistêmicas e de significação que a diversidade étnica e racial pode resultar” (p. 19).

Nesse sentido, argumenta-se que a previsão da existência da comissão desempenha três papéis: garantir a efetividade da PAA com recorte racial; coibir o uso indevido da autodeclaração e supostos equívocos de pertencimento racial e uma função educadora ao induzir uma discussão sobre como opera a categoria racial no contexto brasileiro.

Considerações finais

A presente tese trata de um estudo de caso que investigou a aplicação da política de ações afirmativas para o acesso de negros/negras no curso de Medicina na UFGD, localizada no Mato Grosso do Sul, no período de 2013-2020.

A adoção de PAAs, especialmente a direcionada à população negra, foi a política mais questionada e atacada dentre as políticas afirmativas adotadas no Brasil. Evocada como uma ação que agride o princípio jurídico fundamental da igualdade formal, na realidade, esses questionamentos revelam o quanto fechamos os olhos para a desigualdade racial no Brasil. Foi necessário o engajamento político e jurídico do MN para que políticas focalizadas fossem adotadas diante de um quadro de discriminação e ausência de reparações históricas após séculos de silenciamento.

Com a aprovação da Lei nº 12.711/2012 houve a homogeneização dos programas de ações afirmativas nas instituições federais. Observa-se que na trajetória das PAAs com recorte racial após a aprovação da Lei as instituições que já tinham PAAs aprovadas e possuíam comissão atuantes passaram a extinguir diante da previsão do preenchimento da autodeclaração como único e exclusivo mecanismo de controle. Carvalho (2016) considera que o desenho da Lei reduza o número de possibilidades de ingresso da população negra e indígena no ensino superior, ao não colocar como prioridade o critério racial, perante outros critérios como escola pública e renda.

Diante da ausência na legislação da Lei nº 12.711/2012 previu somente preenchimento da autodeclaração para as vagas destinadas a negros (pretos e pardos) e indígenas. Embora a autoidentificação de raça/cor seja um mecanismo legítimo no qual o Estado brasileiro é signatário dos tratados internacionais, a autodeclaração goza da presunção relativa de veracidade conforme decisão do STF.

As PAAs fazem parte de um quadro de políticas denominado de políticas de promoção para a igualdade racial. Observa-se que a educação superior desde a sua instauração reproduz as desigualdades sociais no Brasil com relevante papel nos cursos de alta demanda/ maior prestígio social (PAULA, 2017). A educação superior é um fenômeno social e pode ser instrumento de reprodução ou mudança social. Ora é mecanismo de

reprodução das desigualdades existentes, ora tem papel de emancipação. Partindo do entendimento de que o ensino superior é um bem que secularmente já estava definido e distribuído quem pode acessá-lo (CESAR, BRANDÃO, 2007), as PAAs vêm abalar a distribuição desse bem por meio de uma política de Estado. Como bem argumenta Gomes “[...] o campo educacional tem produzido e reproduzido no seu interior um quadro de desigualdades raciais” (2011, p. 112) e acessar o ensino superior no Brasil, especialmente o curso de Medicina é romper com a lógica de reprodução. É necessário pensar que acessar o ensino superior, especialmente as carreiras consideradas de prestígio social, por grupos sociais e raciais que historicamente que não ocupavam esse espaço, coloca em cheque o campo de poder de uma hegemonia não negra e indígena (NUNES, 2018).

A sociedade brasileira é desigual socialmente porque seu alicerce está na desigualdade racial. A adoção de ações afirmativas com recorte racial não irá alterar subitamente a composição racial das universidades, uma vez que as instituições são espaços de reprodução do racismo estrutural vigente no país. Há um imaginário racista que a universidade ajuda a reforçar (GOMES, 2010). Em outras palavras, somente o acesso de mais negros e negras nas universidades não irá tornar a instituição menos racista, mas irá contribuir para criar fissuras para ampliar o debate acerca da questão racial. É necessária a presença de corpos negros em todos os lugares, em especial em lugares de conhecimento (GOMES, 2010). As ações afirmativas no ensino superior vêm nessa segunda direção: contribuir para a construção de outras lógicas e novas epistemologias. Como assinala Nunes (2018), “A disputa não se justifica apenas pela ocupação de lugares, mas pelas transformações epistêmicas e de significação que a diversidade étnica e racial pode resultar” (p. 19).

Constatou-se que o uso exclusivo da autodeclaração e a ausência de mecanismos institucionais contribuiu para reduzir a efetividade da política. Isso acabou gerando um desvio da finalidade da política de ações afirmativas que tem como objetivo final ampliar o número de estudantes autodeclarados/as negros/as nos bancos universitários, especialmente naqueles cursos mais concorridos.

A UFGD reservou o percentual determinado por Lei, entretanto, o que se observa nas PAAs aplicadas na instituição foi um movimento de dentro para fora da instituição, ou seja, foram raras as discussões na instituição anterior a 2012, que sinalizem a previsão de reserva de vaga com recorte racial (ROSA, 2016).

Com relação ao número de vagas ofertadas no período de 2013-2019, pela Lei nº 12.711/2012, foram reservadas somente 178 vagas para pretos, pardos e indígenas. Este é um número pífio, quando se considera todo passivo de reparação histórico do perfil racial dos egressos dos cursos de Medicina no Brasil. É necessário que se repense formas de ampliar esse número. Como encaminhamento para futuros avanços na política de ação afirmativa, há necessidade de revisão do desenho formulado pela Lei nº 12.711/2012 para se estabelecer um percentual fixo sobre o total de vagas e não sobre 50%. Essa seria a divisão ideal para refletir a distribuição racial do MS e se aproximar mais da fotografia racial do Brasil.

Sobre a concorrência às vagas na Medicina se observou no período analisado uma expressiva diferença entre as modalidades (reserva de vagas e ampla concorrência) e o acirramento da disputa no decorrer do período analisado. A concorrência entre as diferentes modalidades e subcotas mostrou uma dimensão cruel sobre as poucas vagas disponíveis no curso de Medicina. Se constatou que a concorrência nas subcotas com recorte racial são menos concorridas que as subcotas independentemente do critério racial, o gerou uma demanda por essas vagas por quem se considerou beneficiário da política, mesmo não sendo o perfil desenhado para a vaga.

Com relação à análise da ocupação das vagas da Medicina nas subcotas sem recorte racial, predominam os autodeclarados da cor branca com 89%, e esse percentual é até mesmo superior a ampla concorrência, o que demonstra que, caso não existisse o recorte racial, o número de autodeclarados/as negros/as seria ainda menor.

Sobre a composição racial do curso, constatou-se que implementação das PAAs com recorte racial propiciaram o ingresso de mais negros/as no curso de Medicina. Os percentuais aumentaram de 15,79% em 2009 para 45,13% em 2020 no que se refere aos/às negros/as. O estabelecimento de um percentual mínimo levando em conta a composição da população do estado do Mato Grosso do Sul surtiu efeito. Entretanto, a Lei nº 12.711/2012 incluiu no curso de Medicina da UFGD seletivamente pessoas de baixa renda e brancas nas vagas que não há recorte racial, ratificando o argumento de que não basta a existência de cotas sociais (origem escolar e renda).

Com relação ao relato das denúncias no curso de Medicina observou-se que a ausência de previsão de mecanismo de controle por parte do legislador da lei, e posteriormente da instituição, que não criou uma regulamentação das comissões de averiguações das

autodeclarações dos candidatos, foi a realidade durante anos. A ausência de controle sobre o preenchimento da autodeclaração para as vagas reservadas para autodeclarados/as negros/as gerou brechas para abusos e desvio de finalidade da política. Observou-se que o fenômeno das supostas fraudes das autodeclarações está alicerçado em dois aspectos: um individual, que pode ser observado no equívoco de pertencimento racial e no uso indevido da autodeclaração, quando o convocado efetua a inscrição mesmo sabendo que não pertence ao público alvo da política. Outro aspecto ocorreu no campo institucional praticado pelas universidades e operadores de direito: quando as universidades não implementam instrumentos de controle pois a instituição não foi sensível em assumir uma nova prática institucional perante o cenário que já estava se registrado em outras instituições no país. As ações para impedir o desvio da política na UFGD só foram tomadas após o Judiciário intervir. No caso em tela, observa-se operadores do Direito e agentes da administração pública atuando para impedir a existência da comissão e até mesmo revertendo a decisão de desligamentos após apuração. Essa decisão impactou na composição racial do curso, bem como deixou de incluir o público-alvo da política.

No caso da UFGD, foi aplicado o conceito de pacto narcístico da branquitude apregoado por Maria Aparecida Silva Bento, que aponta que [...] nas instituições brasileiras são forjadas e caracterizam-se pela ambiguidade, pela negação de um problema racial, pelo silenciamento pela interdição de negros em espaços de poder (BENTO, 2002, p. 7). O que se visualizou na UFGD foi uma interdição de duas formas: a primeira, se configura na não adoção da comissão ainda no ano de 2017, sendo adotado somente dois anos depois, em 2019 por recomendação externa, o que reforçou a continuidade de abusos no uso da autodeclaração; e a segunda, quando se aplica o desligamento dos estudantes, ocorrendo a reversão da decisão por meio de um acordo extrajudicial.

A recusa do procurador de implementar a comissão em 2017 reduziu as possibilidades de controle social, já que só mediante denúncia poderia ser averiguada a existência de uso indevido ou não. Nesse sentido, conforme nos lembra Moreira (2019), há práticas em voga que impedem “[...] que as instituições operam para garantir que tenham acesso privilegiado ou exclusivo a oportunidades sociais” (p. 59).

A opção foi pelo suposto atendimento da legislação vigente sob o manto da neutralidade jurídica e da concepção formal de justiça. Entretanto, o que se viu foi aplicação

de uma interpretação da legislação que não estava comprometida com a justiça racial. Especialmente quando se está decidindo sobre o direito de uma população que historicamente não acessou o ensino superior, principalmente em cursos mais concorridos. Em uma sociedade marcada por profundas desigualdades raciais, o que deveria vigorar era uma prática interpretativa que visasse a justiça racial. No caso, o olhar da raça, como marcador social, deveria ser um instrumento para mobilização política (MOREIRA, 2019). Houve a criação de subterfúgios para retardar o critério racial como um marcador social para alocação de direitos.

Todos os elementos levantados neste trabalho demonstram a mobilização para impedir e sonegar direitos historicamente conquistados. Assim, podemos identificar a prática de racismo institucional no ano de 2017, pelo procurador da universidade, ao não acatar uma recomendação do NEAB, órgão previsto na instituição para acompanhar a execução das PAA, que clamava pela previsão de constituição de uma comissão de heteroidentificação. Dois anos após, vemos a prática mais expressiva deste tipo de manifestação, com a recomendação do procurador em 2019, quando determinou que os estudantes desligados deveriam ser reintegrados à instituição sem que o acordo fosse homologado. Embora se reconheça que há diferentes entendimentos e concepções dos operadores do direito acerca do papel da comissão, vimos a realização de um “pacto não intencional”, sendo o primeiro procurador por atrasar a existência da comissão, e depois outro procurador revogando a decisão da instituição quanto à ocupação indevida da vaga para recorte racial. Como Bento (2002) assinala, a branquitude advoga a favor de valores democráticos e igualitários, a aceitarem as injustiças sobre aqueles que não são seus pares. No caso em tela da UFGD, o ato de reintegração feriu a defesa da correta aplicação de políticas públicas voltadas à população negra e à promoção da igualdade racial, pois as vagas foram ocupadas indevidamente por pessoas não negras. Há de se questionar a atuação de agentes da administração pública e dos operadores do Direito, quando não se assumem como aliados de um projeto afirmativo cujo público-alvo é uma população historicamente não contemplada com bens sociais como a educação, identificado aqui como parte de uma cultura institucional que alimenta a prática do racismo institucional.

A previsão de um procedimento complementar à autodeclaração denominado de heteroidentificação para as vagas reservadas a negros/as é um instrumento para garantir o

acesso do público-alvo previsto na nº Lei 12.711/2012 e contribui para garantir o acesso do público beneficiário pelas políticas de ações afirmativas no curso de Medicina da UFGD. A comissão pode ser considerada um mecanismo institucional efetivo de promoção da igualdade racial. Assim, as PAAs tencionam o Estado a produzir um novo ordenamento jurídico e político (GUIMARAES, 1999). Conforme já indicado por Santos (2020), Santos (2021), Oliveira (2019) as comissões de heteroidentificação têm sido eficazes contra as fraudes e/ou tentativas de fraudes nas subcotas étnico-raciais destinadas a estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas. A presente tese ratifica e comprova por meio da análise dos impactos da apuração das supostas fraudes e a análise da atuação da comissão de heteroidentificação de 2019 a 2020, que a existência da comissão inibe e impede o uso indevido da autodeclaração por sujeitos que não são os reais beneficiários da política. O que se pode afirmar a partir da tese apresentada é o refutamento do argumento de que o uso indevido da autodeclaração seria residual e não seria necessária a criação de instrumentos para validação da autodeclaração. Também foi aventado que não seria possível dimensionar qual foi o percentual das supostas fraudes. Este trabalho, em conjunto com outras pesquisas como Santos (2021) e Carvalho (2016b) demonstram que, por meio do levantamento das denúncias, podemos ter uma dimensão do quanto a PAA com recorte racial fora distorcida neste período de tempo em que não havia comissão de heteroidentificação. Ressalta-se que este trabalho apenas levou em consideração as denúncias protocoladas e apuradas somente na UFGD. Essa situação irá compor o cenário de inúmeras denúncias ocorridas como mostra o estudo de Santos (2021).

Para além da existência da PAA é necessário repensar o projeto político-pedagógico do curso de Medicina para que se alinhe com as Diretrizes para Educação das Relações Étnico-raciais, Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Há outras formas de explorar os currículos dos cursos dentro de um projeto afirmativo para que se reconheça as especificidades da saúde da população negra e se combata o racismo reproduzido no campo da saúde, especialmente, o enfrentamento ao racismo institucional no SUS.

As cotas destinadas a população negra são uma das peças do processo de democratização racial do ensino superior brasileiro. A existência das comissões contribui para o campo da educação das relações étnico-raciais ao levantar a discussão do papel da

identificação racial, sendo reconhecida dentro de um projeto afirmativo. A luta histórica do MN para transformar a categoria social raça em um critério que alocasse um benefício para a população negra passa pelo papel da comissão. Não podemos nos tornarmos cúmplices, por meio do discurso da igualdade, da neutralidade racial e do formalismo jurídico e continuar a perpetuar as desigualdades raciais no campo da educação.

A presente tese não visa esgotar a temática sobre o papel da atuação das comissões de heteroidentificações. A existência das cotas no ensino superior é apenas uma das conquistas. É necessário dar continuidade e ampliar com o aprofundamento de políticas públicas.

Por fim, podemos afirmar que a existência da cota racial é um fator condicionante para ampliar o número de negros/as no curso Medicina, na medida em que a sua existência estabeleceu condições para a lenta mudança no perfil racial. A existência da comissão de heteroidentificação é uma das garantias para que pessoas negras possam ingressar no curso de Medicina e é um instrumento que visa a justiça social com potencial para contribuir para a efetividade das políticas de ações afirmativas para que não ocorra uma falsa impressão de inclusão racial.

Referências Bibliográficas

AGUIAR, M. M. Ensino Superior e Inclusão Étnico-racial: análise do sistema de cotas sociais da UFGD-MS. *In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS*, 36., 2012, Águas de Lindóia. **Anais [...]**. São Paulo: 2012. P. 1-27. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-36-encontro/gt-2/gt08-2/7930-ensino-superior-e-inclusao-etnico-racial-analise-do-sistema-de-cotas-sociais-da-ufgd-ms/file> Acesso em: 10 out. 2021.

ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ANDRADE, R. **Avaliação do processo de implementação das ações afirmativas na Universidade Federal da Grande Dourados**: o acesso da população negra no período de 2011 a 2013. 2015. 138f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2015.

ARRETCHE, M. T. S. Tendências no estudo sobre avaliação. *In: RICO, E. M (org.). Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001. p. 29-39.

ASSUNÇÃO, A. V. Pereira; SANTOS, C. A.; NOGUEIRA, D. X. P. Política de cotas raciais na UnB: um estudo sobre o acesso de negros na universidade durante o período 2004 a 2012. **Rev. HISTEDBR On-line**, Campinas, v. 18, n. 1[75], p. 212-233, jan./mar. 2018. doi:10.20396/rho.v18i1.8645867

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BENFICA, T. A. H. **História e universidade**: a institucionalização do campo histórico na Universidade Estadual de Mato Grosso/Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (1968-1990). Tese (Doutorado em História) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016.

BENTO, M. A. S. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. doi:10.11606/T.47.2019.tde-18062019-181514.

BENTO, M. A. S. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. E-book Kindle

BIANCHETTI, L.; SGUISSARDI, V. **Da Universidade à Commoditycidade**: ou de como e quando, se a educação/formação é sacrificada no altar do mercado, o futuro da universidade se situaria em algum lugar do passado. 1. ed. Campinas: Mercado das Letras, 2017. 124p.

BITTAR, M.; CORDEIRO, M. J. J. A.; ALMEIDA, C. E. M. Políticas de cotas para Negros na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: um estudo sobre os fatores da permanência. **Série-Estudos (UCDB)**, v. 22, p. 143-156, 2008.

BITTAR, M. Sonho e realidade: vinte e um anos da divisão de Mato Grosso. **Multitemas**, n. 15, 1 jul. 2016.

BITTAR, M. **Mato Grosso do Sul a construção de um estado**: regionalismo e divisionismo no sul de Mato Grosso. Campo Grande: Editora UFMS, 2009.

BOBBIO, N; MATTEUCI, N; PASQUINO, G. Dicionário de Política. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1. Ed., 1998.

BRASIL. **Decreto nº 1.331-A, de 17 de fevereiro de 1854**. Ementa: Approva o Regulamento para a reforma do ensino primário e secundário do Município da Côrte. Coleção de Leis do Império do Brasil - 1854, p. 45 Vol. 1. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1331-a-17-fevereiro-1854-590146-norma-pe.html>. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890**. Regularisa o serviço da introdução e localização de imigrantes na Republica dos Estados Unidos do Brazil. Coleção de Leis do Brasil - 1890, p. 1424 Vol. 1 fasc.VI. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 4 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_ompilado.htm Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF. 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf> Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. Resolução CNE/CES nº 4, de 7 de novembro de 2001. **Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Medicina**. Brasília, DF: CNE, 2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES04.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. Resolução CNE nº 1, de 17 de junho de 2004. **Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana**. Brasília, DF: CNE, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf> Acesso em: 29 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005a**. Institui o Programa Universidade para Todos – PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Brasília, DF. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm Acesso em: 29 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005b**. Dispõe sobre a instituição da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, por desmembramento da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, e dá outras providências. Brasília, DF: 2005. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111153.htm

BRASIL. **Decreto de 20 de junho de 2007a**. Institui a Comissão Interministerial de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e dá outras providências. Brasília, DF: 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/dnn/dnn11279.htm Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. **Diretrizes gerais do programa de apoio a planos de reestruturação e expansão das Universidades Federais (REUNI)**. Brasília, DF: 2007b. Disponível: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/diretrizesreuni.pdf> Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010**. Dispõe sobre o Programa de Assistência Estudantil. PNAES. Brasília, DF: 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7234.htm Acesso em: 28 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, alterada pela Lei nº 13.409/2016a**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=30/08/2012>>. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012b**. (alterado pelo Decreto nº 9.034/2017). Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm> Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012c**. (alterada pela Portaria Normativa MEC nº 9, de 05/05/2017). Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012. Brasília, DF: Gabinete do Ministro, 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf> Acesso em: 15 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014a**. 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: 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm Acesso em: 8 agos. 2020.

BRASIL. Resolução CNE nº 3, de 20 de junho de 2014b. **Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Medicina e dá outras providências**. Brasília, DF: 2014.

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/20138-ces-2014> Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014c.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF: 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação nº 41, de 09 de agosto de 2016a.** Dispõe sobre parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. Brasília, DF: 2016. Disponível em: http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Portaria Normativa nº 12, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, seção 1, 90, Brasília, DF: Ministério da Educação, 2016. Disponível em: <https://www.Capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/12052016-PORTARIANORMATIVA-13-DE-11-DE-MAIO-DE-2016-E-PORTARIA-N-396-DE-10-DE-MAIO-DE-2016.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. **Política Nacional de Saúde Integral da População Negra:** uma política para o SUS/ Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa e ao Controle Social. 3. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2017a. 44 p.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/2017b.** 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: Roberto Barroso. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2017b. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 27 jan. 2021.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril 2018a.** 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: 2018. 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.pdf. Acesso em: 27 jan. 2021.

BRASIL. **Recomendação 04/2018 emitida pela Procuradoria da República do Município de Dourados** (Procedimento preparatório n 1.21.001.000002/2018-41).

BRASIL. Recomendação da **Procuradoria da República no Município de Dourados/MS** nº 18/2019a. Procedimento Preparatório n. 1.21.001.000356/2019-76. Suspendam imediatamente todos os processos de reavaliação realizados pela UFGD e por Comissões de Heteroidentificação.

BRASIL. Documento da **Procuradoria da República no Município de Dourados/MS nº 00008494/2019b**. Recomenda a UFGD suspender todas as Comissões de Heteroidentificação pendentes de realização para alunos ingressos antes de 2019.

CAMPOS, L. A. O pardo como dilema político. **Insight Inteligência**, n. 62, p. 80-91, 2013.

CARVALHAES, F; RIBEIRO, C.A.C. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. **Tempo Social** [online]. 2019, v. 31, n. 1 [Acesso em: 16 jan. 2023], p. 195-233. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.135035>>. Epub 25 abr. 2019. ISSN 1809-4554. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.135035>.

CARVALHO, C. H. A. Política de expansão da educação superior nos governos democráticos brasileiros (1995-2013). In: SOUZA, José Vieira de (org.). **Expansão e Avaliação da Educação Superior Brasileira: formatos, desafios, e novas configurações**. 1. ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2015, p. 73-93.

CARVALHO, J. C. **Inclusão étnica e racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior**. São Paulo: Attar, 2005.

CARVALHO, J. J. **A política de cotas no ensino superior: ensaio descritivo e analítico do Mapa das Ações Afirmativas no Brasil**. Brasília: INCT, 2016. 119 p.

CARVALHO, J. J. Autodeclaração Confrontada e Punição de Fraudes. Os Avanços da Igualdade Racial na Era das Cotas. **Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura**, v. 5, p. 45-67, 2020.

CARVALHO, J. J.; SANTANA, L. A. A.; MEIRELES, E.; NACIF, P. G. S. A Lei de Cotas nas IFES: Nenhum Retrocesso, Nenhum/a Negro/a e Indígena a Menos. **Revista ABPN**, v. 13, p. 416.

CASEIRO, L. C. Z. **Desigualdade de acesso à educação superior no Brasil e o Plano Nacional de Educação**. Brasília: Inep, 2016.

CAVALCANTI, M.M.A. Avaliação de políticas públicas e programas governamentais: uma abordagem conceitual. **Revista Interfaces de Saberes**. 2006. Disponível: <https://sinapse.gife.org.br/download/avaliacao-de-politicas-publicas-e-programas-governamentais-uma-abordagem-conceitual>

CESAR, R. C. L.; BRANDÃO, A. A (org.). **Políticas de inclusão no ensino superior: um acerto de contas e de legitimidade. Cotas raciais no Brasil a primeira avaliação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

CESARIE, A. **Discurso sobre colonialismo**. Lisboa: Sá da Costa, 1978.

COELHO, E. C. **As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro, 1822-1930**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

DAFLON, V. T.; FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, L. A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa** [online]. 2013, v. 43, n. 148 [Acesso em: 11 jul. 2022], p. 302-327. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100>

DIAS SOBRINHO, J. Universidade e novos modos de produção, circulação e aplicação do conhecimento. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas) [online]. 2014, v. 19, n. 3pp. 643-662. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772014000300007> Acesso em: 22 jan. 2022. ISSN 1982-5765.

DIAS SOBRINHO, J. Democratização, qualidade e crise da educação superior: faces da exclusão e limites da inclusão. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1223-1245, out./dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v31n113/10.pdf>

DIAS, L. R. Quantos passos já foram dados? A questão de raça nas leis educacionais da LDB de 1961 à Lei 10.639, de 2003. In: **História da Educação do Negro e outras histórias**. ROMÃO, J. (org.). Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

DIAS, G. R. M. A hermenêutica jurídica da branquitude a serviço das fraudes nas cotas raciais. **Justificando**. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/02/21/hermeneutica-juridica-da-branquitude-servico-das-fraudes-nas-cotas-raciais/> Acesso em: 12 jan. 2022.

DOMINGUES, P. J. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**. Revista do Departamento de História da UFF, v. 12, p. 113-136, 2007.

DUARTE, E. C. P.; BERTÚLIO, D. L. L. Identificação de beneficiários em programas de inclusão: a construção de modelos. In: COSTA, Hilton; PINHEL, André; SILVEIRA, Marcos Silva da. **Uma década de políticas afirmativas: panorama, argumentos e resultados**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

DUARTE, E. C. P. **Do medo da diferença à liberdade com igualdade: as ações afirmativas para negros no ensino superior e os procedimentos de identificação de seus beneficiários**. 2011. 948f. Tese (Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

FACCHINI, L. A. *et al.* O Programa Mais Médicos: análises e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**. 2016, v. 21, n. 09, p. 2652. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015219.18952016>. Acesso em: 22 ago. 2021.

FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T., VENTURINI, A. C. Ação afirmativa: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. **Sociedade e política collection**. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/978659903647>. Acesso em: 30 nov. 2020.

FERES JÚNIOR, J. *et al.* O impacto da Lei nº 12.711 sobre as universidades federais (2013). Levantamento das políticas de ação afirmativa. **Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. Instituto de Estudos Sociais e Políticos.** Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/RJ, set. 2013, 34 p. Disponível em: <www.gemaa.uesp.uerj.br> Acesso em: 30 nov. 2020.

FERNANDES, F. **O Negro no Mundo dos Brancos.** São Paulo: Difel, 1972.

FERREIRA, A. H. **Discursos étnico-raciais proferidos por candidatos/as a programa de ação afirmativa.** 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

FRANTZ, F. **Pele negra, máscaras brancas.** Salvador: Editora da UFBA, 2008.

HASENBALG, C. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil.** Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GOMES, J. B. B. Discriminação racial e princípio constitucional da igualdade. **Revista de Informação Legislativa.** Brasília. 36. n. 142 abr./jun. 1999. p. 307-324. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/493/r142-24.PDF?sequence=4> Acesso em: 2 dez. 2022.

GOMES, J. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa.** Brasília. 38. n. 151 jul./set. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em: 31 jan. 2021.

GOMES, J. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade:** o direito como instrumento de transformação social – a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, N. L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *In: Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03.* Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília: Ministério da Educação, 2005.

GOMES, N. L. Diversidade étnico-racial, inclusão e equidade na educação brasileira: desafios, políticas e práticas. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação.** v. 27, n. 1, abr. 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19971/11602>. Acesso em: 26 nov. 2020 ISSN 2447-4193.

GOMES, N. L. **O Movimento Negro educador:** saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2019. E-book Kindle.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano:** ensaios, intervenções e diálogos. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo: FAPESP, 1999. 245 p.

HADDAD, A. E. *et al.* Formação de profissionais de saúde no Brasil: uma análise no período de 1991 a 2008. **Revista de Saúde Pública**. 2010, v. 44, n. 3, p. 383-393. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-89102010005000015>>. Acesso em: 20 ago. 2021. ISSN 1518-8787.

HENRIQUES, R. Desigualdade Racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90, texto para discussão nº 807. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4061 Acesso em: 31 jan. 2022.

HERINGER, R. Políticas para a educação superior pública nos dois primeiros anos do governo Bolsonaro. 2021. Disponível em: <https://br.boell.org/pt-br/2021/02/27/politicas-para-educacao-superior-publica-nos-dois-primeiros-anos-do-governo-bolsonaro> Acesso em: 6 jan. 2022.

HÖFLING, E. M. Estado e Políticas (Públicas) Sociais. **Cadernos Cedes**, ano XXI, nº 55, novembro/2001. p.30-41. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/pqNtQNWnT6B98Lgipc5YsHq/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 20 jul. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017 147p. (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica; n. 37). Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/ce915924b20133cf3f9ec2d45c2542b0.pdf Acesso em: 31 jan. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior 2019**. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 1 nov. 2021.

INEP, INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior 2020**. Brasília: Inep, 2021. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 1 mar. 2022.

JACCOUD, L. B.; BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Brasília: IPEA, 2002. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9164/1/Desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

JESUS, R. E. Autodeclaração e heteroidentificação racial no contexto das políticas de cotas: quem quer (pode) ser negro no Brasil. In: SANTOS, J. S.; COLEN, N. S.; JESUS, R. E. (org.). **Dois décadas de políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento**. Coleção Estudos Afirmativos, Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018.

JESUS, R. E. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** O procedimento de heteroidentificação racial na UFMG e os impactos nos modos de pensar identidade e identificação racial no Brasil. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021. E-book Kindle

KENEDDY, R. O Supremo Tribunal dos Estados Unidos e a ação afirmativa: o caso do ensino superior. In: PAIVA, A. R. (org.). **Ação afirmativa em questão: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França**. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. cap. 6, p. 150-209.

KERSTENETZKY, C. L. Políticas Sociais: focalização ou universalização. **Revista de Economia Política**, v. 26, n. 4, p. 104, 2006.

LIMA, L. C. **Quem pode ser negro/a doutor/a na universidade pública?** Judicialização das políticas afirmativas étnico-raciais na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. 2019. 165f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

LOPEZ, L. C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**. 2012, v. 16, n. 40, p. 121-134. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-32832012005000004> Acesso em: 05 set. 2021. ISSN 1807-5762.

MACHADO, C. D. B; WUO, A; HEINZLE, M. Educação Médica no Brasil: uma Análise Histórica sobre a Formação Acadêmica e Pedagógica. **Revista Brasileira de Educação Médica**. 2018, v. 42, n. 4, p. 66-73. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v42n4RB20180065>. Acesso em: 5 set. 2021.

MACHADO, M. H. **Os médicos no Brasil: um retrato da realidade**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1997. 244 p. ISBN: 85-85471-05-0.

MANCIBO, D.; VALE, A. A.; MARTINS, T. B. Políticas de expansão da educação superior no Brasil 1995-2010. **Revista Brasileira de Educação**. v. 20 n. 60 jan./mar. 2015.

LAKATOS, M, E.; ANDRADE, MARCONI, M. D. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011845/>. Acesso em: 27 out. 2021.

MARQUES, E. P. de S. **O Programa Universidade para Todos e a inserção de negros na educação superior: a experiência de duas instituições de educação superior de Mato Grosso do Sul 2005-2008**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

MARQUES, E. P.S.; BRITO, I. A. M. **Os candidatos aprovados pelo regime de cotas raciais e os conflitos sobre a identidade negra na banca avaliadora de fenótipo**. In: 37ª Reunião Nacional

da Anped, 2015, Florianópolis. Anais, UFSC. Disponível em: <http://37reuniao.ANPed.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Trabalho-GT21-4296.pdf> Acesso em: 10 out. 2020.

MARQUES, E. P. S.; OLIVEIRA, F. C. G. P. O sistema de cotas para o acesso de pardos e pretos à educação superior: a importância da banca avaliadora de fenótipo. **Anais**. XXV Seminário Nacional Universitas. “Direito à Educação Superior pública no contexto da crise brasileira”. Brasília, 2017. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/0Bw_ptL_xxOGFM2QwbFNKRk14X0U Acesso em: 20 abr. 2018.

MARQUES, E. P. S.; SILVA, W. S. **Educação, relações étnico-raciais e resistência**: as experiências dos Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas no Brasil. Assis: Triunfal Gráfica e Editora, 2016.

MARQUES, E. P. S.; ROSA, A. A.; OLIVEIRA, F. C. G. P. Políticas afirmativas em curso na Universidade Federal da Grande Dourados e a Implantação da Comissão Geral de Heteroidentificação. **Revista da ABPN**. v. 11, n. 29, p. 57-77, jun./ago. 2019.

MARTINS, C. B. A reforma universitária de 1968 e a abertura para o ensino superior privado no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 30, n. 106, p. 15-35, Apr. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 jan. 2021.

MARTINS, G. A. D. **Estudo de Caso**: uma estratégia de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2008. 9788522466061. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466061/>. Acesso em: 27 out. 2021.

MAZZOTTI, A. J. A. A revisão da bibliografia em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis – o retorno. *In*: BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. (org.). **Bússola do Escrever** – desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações. Florianópolis: Ed. da UFSC/ São Paulo: Cortez, 2002.

MBEMB, A. **Crítica da razão negra**. Paris: Editions Lá Découverte, 2018.

MEIRELES, M. A. C. *et al.* Novas Diretrizes Curriculares Nacionais e a Formação Médica: Expectativas dos Discentes do Primeiro Ano do Curso de Medicina de uma Instituição de Ensino Superior. **Revista Brasileira de Educação Médica**. 2019, v. 43, n. 2, p. 67-78. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v43n2RB20180178>>. Acesso em: 08 set. 2021.

MELO JUNIOR; MORAIS, R. A. Estudo de caso como estratégia de investigação qualitativa em educação. **Ensaio Pedagógico (Sorocaba)**, v. 2, n. 1, jan./abr. 2018, p. 26-33. Disponível em: <file:///C:/Users/Home/Downloads/59-224-1-PB.pdf> Acesso em: 14 maio 2021.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, novembro/2002.

MOREIRA, A. C. S. **O acesso à educação superior pela via judicial em Mato Grosso do Sul: o ingresso oblíquo.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2015.

MOREIRA, A. M. A. *et.al.* Permanência na educação superior: um olhar sobre as políticas de permanência da Universidade de Brasília. *In:* SOUSA, Andréia da Silva Quintanilha; MACIEL, Carina Elisabeth (org.). **Desafios na educação superior: acesso, permanência e inclusão.** Curitiba: CRV, 2019. p. 117-134.

MOREIRA, A. J. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica.** São Paulo: Contracorrente, 2019. E-book Kindle.

MOURA, C. **História do negro brasileiro.** 2. ed. São Paulo: Ática, 1992.

MOURA C. **Sociologia do negro brasileiro.** 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 2019.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.** 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. . E-book Kindle.

MUNIZ, J. O. Preto no Branco? Mensuração, Relevância e Concordância Classificatória no País da incerteza Racial. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 55, n. 1, 2012, p. 251 a 282.

NASCIMENTO, T. E. F. **As cotas na Medicina: perfil, desempenho e percepções.** 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

NOGUEIRA, L. C. K. **Racismo no Brasil: preconceito de marca e cotas para negros.** 2017. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo soc.** v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

NUNES, G. H. L. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. *In:* **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior (org.). Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018. 267 p.

ODA, A. M. G. R.; DALGALARRONDO, P. Juliano Moreira: um psiquiatra negro frente ao racismo científico. **Brazilian Journal of Psychiatry.** 2000, v. 22, n. 4, p. 178-179. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1516-44462000000400007>. Acesso em: 24 jan. 2022

OLIVEIRA, N. A. *et al.* Mudanças curriculares no ensino médico brasileiro: um debate crucial no contexto do Promed. **Revista Brasileira de Educação Médica**. 2008, v. 32, n. 3, p. 333-346. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-55022008000300008>. Acesso em: 6 set. 2021.

OLIVEIRA, F. P. *et al.* Mais Médicos: um programa brasileiro em uma perspectiva internacional. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**. 2015, v. 19, n. 54, p. 623-634. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-57622014.1142>. Acesso em: 6 set. 2021.

OLIVEIRA, B. L. C. A. *et al.* Evolução, distribuição e expansão dos cursos de medicina no BRASIL (1808-2018). **Trabalho, Educação e Saúde**. 2019, v. 17, n. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00183>. Acesso em: 18 ago. 2021.

OLIVEIRA, F. C. G. P. **O ingresso de negros/as nos cursos de graduação nas universidades federais do Brasil**: análise da implantação das comissões de Heteroidentificação. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019.

OLIVEIRA, J. K. P. **Ações Afirmativas nas Ciências Médicas**: impactos das cotas no curso de medicina da UFPB à Luz dos Direitos Humanos. 2019. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

OSORIO, R. G. O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE. Texto para discussão. Nº 996, 2003. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0996.pdf Acesso em: 20 abr. 2019.

PACE, A. F. **O papel das comissões de heteroidentificação, como mecanismo efetivo de seleção de negros aos cargos das universidades públicas federais**. 2019. 290f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Nova Iguaçu, 2019.

PALMA, V. C. L. C. F. **Educação, Democracia e Inclusão Racial: Análise da efetividade da lei de cotas para negros em concursos docentes de universidades federais**. 2019. 335f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019.

PAULA, M. F. C. Políticas de democratização da educação superior brasileira: limites e desafios para a próxima década. **Avaliação**. Campinas; Sorocaba, v. 22, n. 2, p. 301-315, jul. 2017.

PETRUCCELLI, J. L. **A Cor denominada**: um estudo do suplemento da PME de julho de 98. Rio de Janeiro: IBGE, Departamento de População e Indicadores Sociais, 2000.

PIRES, T. R. O. A discussão judicial das ações afirmativas étnico-raciais no Brasil. *In*: PAIVA, A. R. (org.). **Ação afirmativa em questão**: Brasil, Estados Unidos, África do Sul e França. Rio de Janeiro: Pallas, 2013. cap. 7, p. 210-239.

Programa Saúde da Família. *Revista de Saúde Pública* [online]. 2000, v. 34, n. 3, pp. 316-319. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102000000300018>. Acesso em: 2 maio 2022.

PORTO, A. C. C. A. **Quem são eles? Uma análise do perfil socioeconômico e racial dos estudantes de medicina da Universidade Federal Fluminense**. 2019. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2019.

QUADROS, M. F. **Afrodscendentes na universidade**: as políticas de ações afirmativas no Brasil e na Colômbia numa perspectiva comparada (2000-2018). 2020. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

QUEIROZ, D. M. O negro e a universidade brasileira. **HAOL**, Núm. 3 (Invierno, 2004), 73-82. <http://200.144.182.150/neinb/files/O%20Negro%20e%20a%20Universidade%20Brasileira.pdf>

QUEIROZ, M. R. **Invisível, implícito e dissonante**: percepções docentes da experiência de relações raciais à luz de Políticas Afirmativas em um curso de Medicina. 2019. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

QUEIROZ, P. R. C. Mato Grosso/Mato Grosso do Sul: divisionismo e identidades (um breve ensaio). **Diálogos** (Maringá. Impresso), v. 10-2, p. 149-184, 2006.

QUEIROZ, P. R. C. Uma esquina nos confins do Brasil: o sul do Mato Grosso colonial e suas vias de comunicação (projetos e realidades). **Fronteiras** (Campo Grande), v. 11, p. 197-227, 2009.

RATTS, A. Corpos negros educados: notas acerca do movimento negro de base acadêmica. **NGUZU: Revista do Núcleo de Estudos Afro-Asiáticos**, Londrina, v. 1, p. 28-39, 2011. Disponível: <https://repositorio.bc.ufg.br/handle/ri/18352> Acesso em: 22 jan. 2021.

RIBEIRO, D. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIBEIRO, M. A. P. S. **O fortalecimento da identidade negra no contexto da educação superior**: um olhar sobre os negros ingressantes pelo sistema de cotas raciais nos cursos de graduação da UFGD. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2017.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social**: métodos e técnicas / Roberto Jarry Richardson; colaboradores José Augusto de Souza Peres *et al.* 3. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

RISTOFF, D. O novo perfil do campus brasileiro: uma análise do perfil socioeconômico do estudante de graduação. **Avaliação**: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas) [online]. 2014, v. 19, n. 3 [Acesso em: 28 jan. 2022], p. 723.

RISTOFF, D. Vinte e um anos de educação superior: expansão e democratização. **Cadernos do GEA**, Rio de Janeiro, n. 3, p. 3-50, jan./ jun. 2013. Disponível em: https://flacso.redelivre.org.br/files/2015/03/Caderno_GEA_N3.pdf Acesso em: 12 mar. 2016.

RISTOFF, D. Democratização do campus: impacto dos programas de inclusão sobre o perfil da graduação. **Cadernos do GEA**, v. 9, p. 9-62, 2016.

RIBEIRO, C. A. C. Desigualdade de oportunidades e resultados educacionais no Brasil. Dados [online]. 2011, v. 54, n. 1 [Acesso em: 16 nov. 2022], p. 41-87. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100002>>. Epub 29 jul. 2011. ISSN 1678-4588. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100002>.

RIOS, R. R. Pretos e pardos nas ações afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018. Disponível em: <https://goo.gl/m2u7gN>. Acesso em: 2 ago. 2022.

ROCHA, E. J. ROSEMBERG, F. Autodeclaração de cor e/ou raça entre escolares paulistanos(as). **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 759-799, set./dez. 2007.

RODRIGUES, L. S. **Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior**. 2017. 122f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

ROMANOWSKI, J. P.; ENS, R. T. As pesquisas denominadas do tipo “estado da arte” em educação. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 6, n. 19, p. 37-50, set./dez., 2006.

ROSEMBERG, F. O branco no IBGE continua branco na ação afirmativa? Estudos Avançados [online]. 2004, v. 18, n. 50 [Acesso em: 5 maio 2022], p. 61-66. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142004000100007>

ROSA, A. A.; FONSECA, M. . A Política de Inclusão Social na Educação Superior: A Nova Lei de Cotas nas Instituições Federais de Ensino. In: CUNHA, Célio da; SOUSA, José Vieira de; SILVA, Maria Abádia da. (Org.). *Expansão e avaliação da Educação Superior: Diferentes Cenários e Vozes*. 1ed. Brasília/ Belo Horizonte: Fino Traço/Faculdade de Educação-Universidade de Brasília, 2016, v. 1, p. 133-150.

ROSA, A. R; SANTOS, A. P. O; MARQUES, E.P.S. Comissões de heteroidentificação no Centro-Oeste: O caso da UFMS e da UFGD. **Repecult** (Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura) v. 5, p. 152-179, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/211303.5.9> Acesso em: 2 out. 2021.

ROSA, A.A. **A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014)**. Universidade Federal da Grande Dourados. 2016. Dissertação (Dissertação em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016.

SANTANA, J. C. S. **Tem preto de jaleco branco?** Ações afirmativas na faculdade de medicina da Universidade Federal de Alagoas. 2015. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Alagoas, João Pessoa, 2015.

SANTOS FILHO, J. C. A. GAMBOA, S. S. (org.). **Pesquisa Educacional: quanti-qualidade**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SANTOS JUNIOR, J. da S. **Trajetória acadêmica de estudantes de graduação: evasão, permanência e conclusão de cursos na Universidade Federal da Grande Dourados**. 2016. 166 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016.

SANTOS, D. B. R. Curso de branco: uma abordagem sobre acesso e permanência entre estudantes de origem popular nos cursos de saúde da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB). **Revista Contemporânea de Educação**, v. 12, n. 23, jan./abr. 2017. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/3229/7579>

SANTOS, Maria de Lourdes dos (b). O cajado de mentor: mídia, eleições e coronelismo eletrônico no Brasil. / Maria de Lourdes dos Santos, Reinaldo dos Santos. Dourados: Ed. UFGD, 2017.

SANTOS, A. P. **Implementação da lei de cotas em três universidades federais mineiras**. 2018. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

SANTOS, A. R. Os (novos) sotaques da UFRJ: as ações de inclusão e a democratização do acesso dos alunos mudam a cara da UFRJ. *Jornal da Associação dos Docentes da UFRJ*. Rio de Janeiro: SSind, Ano 15, n. 1, p. 4-9, 2016.

SANTOS, S. A. Mapa das comissões de heteroidentificação étnico-racial das universidades federais brasileiras. **Revista ABPN**, v. 13, p. 365-415, 2021.

SANTOS, S. A. Comissões de Heteroidentificação Étnico-racial: lócus de constrangimento ou de controle social de uma política pública? **O Social em Questão** – Ano XXIV – nº 50. Maio/ ago. 2021, p. 11 a 62.

SCHEFFER, M. *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2015**. Departamento de Medicina Preventiva, Faculdade de Medicina da USP. Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. Conselho Federal de Medicina. São Paulo: 2015, 284 p. Disponível em: <http://www.usp.br/agen/wp-content/uploads/DemografiaMedica30nov2015.pdf> Acesso em: 10 out. 2020.

SCHEFFER, M. *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2018**. São Paulo: Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da USP; Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo; Conselho Federal de Medicina, 2018. 286p. Disponível em: https://www.fm.usp.br/fmusp/conteudo/DemografiaMedica2020_9DEZ.pdf Acesso em: 10 out. 2020

SCHEFFER, M. *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2020**. Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da USP; Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo; Conselho Federal de Medicina, 2020. 312 p. Disponível:

https://www.fm.usp.br/fmusp/conteudo/DemografiaMedica2020_9DEZ.pdf Acesso em: 11 out. 2020.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”:** raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SECCHI, L. **Análise de Políticas Públicas:** diagnóstico de problemas, recomendação de soluções. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. 9788522125470. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522125470/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

SENKEVICS, A. S.; MELLO, U. M. O perfil discente das universidades federais mudou pós-Lei de Cotas? **Cadernos De Pesquisa**, 49(172), 184-208. 2021 Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/5980>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SGUISSARDI, V. Educação superior no Brasil. Democratização ou massificação mercantil? **Educ. Soc.**, Campinas, v. 36, nº 133, p. 867-889, out./dez., 2015. Acesso em: 23 mar. 2021. **Disponível em:** <https://www.scielo.br/pdf/es/v36n133/1678-4626-es-36-133-00867.pdf>

SILVA, A. C. C. *et al.* Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: o caso das comissões de heteroidentificação. **Novos estudos CEBRAP** [online]. 2020, v. 39, n. 2 [Acesso em: 16 mar. 2022] p. 329-347. Disponível em: <<https://doi.org/10.25091/s01013300202000020005>>. Epub 02 out 2020. ISSN 1980-5403.

JACCOUD, L. A promoção à igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional. *In:* JACCOUD, L. (org.). A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos. Brasília: Ipea, 2009. p.147-70.

SOTERO, E. C. Transformações no acesso ao ensino superior brasileiro: algumas implicações para os diferentes grupos de cor e sexo. *In:* MARCONDES, Mariana Mazzini... (*et al.*) (org.). **Dossiê mulheres negras:** retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA, 2013.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro ou As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social.** Rio de Janeiro: Graal, 1983. E-book Kindle

SOUZA, J. **A elite do atraso.** 1 ed. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019. E-book Kindle

SOUZA, A. S. Racismo institucional: para compreender o conceito. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 77-88, fev. 2011. ISSN 2177-2770. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/275>. Acesso em: 17 fev. 2022.

SOUZA, P. G. A. *et al.* Perfil Socioeconômico e Racial de Estudantes de Medicina em uma Universidade Pública do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Brasília, v. 44, n. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v44.3-20190111.ING>. Acesso em: 18 jan. 2022.

UFGD. Resolução COUNI nº 126, de 12 de novembro de 2009. Regimento Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB) da UFGD. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/O%20N%C3%BAcleo/Regimento%20do%20NEAB%20%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20N%C2%BA.%20126.%20de%2012%20de%20novembro%20de%202009.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2022.

UFGD. Projeto Pedagógico do Curso de Licenciatura Intercultural Indígena Teko Arandu. Dourados, 2012a. Disponível em: https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/COGRAD/PPC_TEKO_REESTRUTURADO_2019.pdf Acesso em: 12 jan. 2021.

UFGD. Edital de abertura PROGRAD nº 34 de 5 setembro de 2012b. **Processo Seletivo UFGD Vestibular 2013(PSV-2013/UFGD)**. Alterado pelo Edital de Retificação CS Nº 1, de 17 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.ufgd.edu.br/vestibular/PSV2014/editais>> Acesso em: 27 maio 2021.

UFGD. **Resolução COUNI/UFGD nº 54/2013**. (alterada pelas Resoluções CEPEC/UFGD nº 175 de 23/08/2018, publicada em 27/08/2018 no BS nº 3194, e CEPEC/UFGD nº 291 de 17/12/2018) que altera disposições da graduação e dá outras providências.

UFGD. Edital de abertura Centro de Seleção nº 4, de 9 de setembro de 2013. **Processo Seletivo da UFGD Vestibular 2014 (PSV-2014/UFGD)**. Alterado pelo Edital CS nº 1 de 4 de outubro de 2013 e CS nº 2 de 18 de outubro de 2013. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/>> Acesso em: 14 jun. 2021.

UFGD. Edital de Divulgação CCS nº 16 de 23 de janeiro de 2014. Divulga pontuação mínima para correção da redação no processo seletivo da UFGD vestibular 2014 (PSV-2014/UFGD). <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/2014/editais> Acesso em: 14 jun. 2021.

UFGD. Edital de Abertura CCS nº 09, de 15 de agosto de 2014. **Processo seletivo vestibular 2015 da UFGD (PSV-2015/UFGD)**. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/>> Acesso em: 14 jun. 2021.

UFGD. Edital de Divulgação CCS nº 107, de 15 de dezembro de 2014. Divulga pontuação mínima para correção da redação no processo seletivo da UFGD vestibular 2015 (PSV-2015/UFGD). https://cs.ufgd.edu.br/download/Divulgacao_CCS_107_2014_PontuacaoMinima_PSV2015.pdf Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Termo de Adesão SISU/ UFGD. Especificações sobre os cursos/vagas oferecidos no SisU. 1ª edição de 2015. Disponível em: <https://cs.ufgd.edu.br/sisu/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Edital de Abertura CCS nº 07, de 14 de outubro de 2015. **Processo Seletivo Vestibular 2016 da UFGD (PSV-2016/UFGD)**. https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital_de_Abertura_PSV_2016.pdf Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Termo de Adesão SISU/ UFGD. Especificações sobre os cursos/vagas oferecidos no Sisu. 1ª edição de 2016. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/sisu/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Edital de Divulgação CCS nº 73 de 22 de dezembro de 2015. Divulga pontuação mínima para correção da redação e lista de eliminados pela ausência de marcação do tipo de prova no PSV-2016/UFGD. https://cs.ufgd.edu.br/download/Divulgacao_CCS_73_2015_PontuacaoMinima_PSV2016.pdf Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Edital de Abertura CCS nº 05, de 01 de agosto de 2016. **Processo Seletivo Vestibular 2017 da UFGD (PSV-2017/UFGD)**. Alterado pelo Edital de Retificação nº 01/2016, de 04 de agosto de 2016. Alterado pelo Edital de Retificação nº 02/2016, de 25 de agosto de 2016. Alterado pelo Edital de Retificação nº 03/2016, de 15 de setembro de 2016. Alterado pelo Edital de Retificação nº 04/2016, de 10 de outubro de 2016. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Edital de Divulgação CCS Nº 98, de 13 de dezembro de 2016. Divulga Pontuação da Prova Objetiva e Relação de Candidatos Eliminados do PSV-2017/UFGD. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Projeto Pedagógico do Curso de Licenciatura em Educação do Campo – Habilitação em Ciências da Natureza e Ciências Humanas. Dourados, 2017a. Disponível em: <https://drive.google.com/drive/folders/1vv3QGgu7iaTPL1pK--xX-bQFpEnlnpM0> Acesso em: 12 jan. 2021.

UFGD. **Memorando NEAB nº 35/2017b**. Assunto: Instituição da Comissão Verificação da Autodeclaração nos concursos públicos seletivos da UFGD.

UFGD. **Parecer GAB/PFUFGD/PGF/AGU nº 00081/2017c**. Processo Administrativo nº 23005.002003/2017-90 referente a análise de viabilidade jurídica de atuação da Comissão Permanente de Validação de Autodeclaração étnico-racial no PSV-UFGD 2018.

UFGD. **Resolução COUNI nº 176 de 20 de julho de 2017d**. Aprova a Política de Ações Afirmativas para Pretos, Pardos, Indígenas e Pessoas com Deficiência na Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Federal da Grande Dourados. Boletim de Serviços n. 2715. Publicado em 31/07/2017.

UFGD. **Termo de Adesão SISU/ UFGD**. Especificações sobre os cursos/vagas oferecidos no Sisu. 1ª edição de 2017e. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/sisu/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. **Edital de Abertura CCS nº 09, de 01 de agosto de 2017f.** Processo Seletivo Vestibular UFGD 2018 (PSV-2018/UFGD) Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. **Memorando NEAB nº 97/2017g.** Assunto: Retificação do Edital CCS nº 9/2017.

UFGD. **Resolução COUNI nº.171/2018. 20181a.** Altera a redação do Art. 2º da Resolução COUNI/UFGD nº 54, de 03 de junho de 2013, e aprova a existência das comissões permanentes para validação da condição de acesso às vagas reservadas, declarada pelo candidato convocado para matrícula e que tenha optado a concorrer às vagas reservadas. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/boletins/3215.pdf> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Edital de Divulgação PROGRAD nº 33/2018. 2018b **Documentos, formulários e procedimentos exigidos para candidatos que optarem pelo preenchimento de vagas reservadas no Processo Seletivo Vestibular da Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD (PSVUFGD/2019) e no Sistema de Seleção Unificada (SiSU-UFGD/2019)** Disponível em: <<https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital%20de%20divulga%C3%A7%C3%A3o%20PROGRAD%20n%C2%BA%2033-2018%20Comiss%C3%B5es%20PSV%202019.pdf>> Acesso em: mar. 2019.

UFGD. Edital de Abertura CCS nº 11, de 03 de agosto de 2018. **Processo Seletivo Vestibular UFGD 2019 (PSV-2019/UFGD).** Disponível em: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. **Edital de Convocação PROGRAD nº 01 , de 16 de janeiro de 2019a.** Primeira Chamada do Processo Seletivo Vestibular – PSV-2019/UFGD Retificado em 21/01/2019 https://cs.ufgd.edu.br/download/Edital_PROGRAD_01-2019_Convoca%C3%A7%C3%A3o_Primeira_Chamada%20PSV-2019-%20RETIFICADO3.pdf

UFGD. **Resolução COUNI nº 54/2019b.** Estabelece procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar para todos os candidatos convocados para matrícula em vagas reservadas para negros (pretos e pardos) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação da UFGD. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/divisao/legislamlpla_concorrênciao-normas-cograd/normas-ufgd>. Acesso em: 27 jan. 2021.

UFGD. **Termo de Adesão SISU/ UFGDc.** Especificações sobre os cursos/vagas oferecidos no SisU. 1ª edição de 2019. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/sisu/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Edital de Abertura CCS nº 08, de 02 de agosto de 2019d. **Processo Seletivo Vestibular. UFGD 2020 (PSV-2020/UFGD).** Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Projeto Pedagógico do curso Medicina. 2019e. Disponível em: https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/COGRAD/PPC_reestruturado_final_2018.pdf. Acesso em: 24 mar. 2022.

UFGD. UFGD esclarece. 2019f. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/noticias/ufgd-esclarece>.

EDITAL DE DIVULGAÇÃO CCS Nº 170, de 18 de dezembro de 2019g. Divulga a pontuação da Prova Objetiva e Pontuação mínima para correção da Redação no PSV-2020/UFGD. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Termo de Adesão SISU/ UFGD. Especificações sobre os cursos/vagas oferecidos no Sisu. 1ª edição de 2020. Disponível: <https://cs.ufgd.edu.br/sisu/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. Concorrência refinada. PSV-2020/UFGD. Disponível em: <https://cs.ufgd.edu.br/vestibular/> Acesso em: 27 set. 2021.

UFGD. **Resolução COUNI ADREFEREDUM Nº 22/2021**. Autoriza os procedimentos para a heteroidentificação prévia, obrigatória e complementar, na forma telepresencial, para todos/as os/as candidatos/as convocados/as para matrícula em vagas reservadas para negros/as (pretos/as ou pardos/as) em processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação e pós-graduação da UFGD que se autodeclararem como negros/as (pretos/as ou pardos/as), nas condições estabelecidas na legislação e no edital de cada processo seletivo que se desenvolverem em situações excepcionais e emergenciais em razão dos riscos sanitários decorrentes do SARS-COV-2 (covid-19).

UFGD. Núcleo de Estudos Afro-brasileiros. <https://portal.ufgd.edu.br/setor/neab/index>. Acesso em: 21 ago. 2021.

UFGD. Núcleo Multidisciplinar para Inclusão e Acessibilidade. <https://portal.ufgd.edu.br/setor/numiac/index> Acesso em: 21 ago. 2021.

UFGD. Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual. <https://portal.ufgd.edu.br/setor/nedgs/index>. Acesso em: 21 ago. 2021.

UFGD. Núcleo de Assuntos Indígenas. <https://portal.ufgd.edu.br/secao/nain/index>. Acesso em: 21 ago. 2021.

VAZ, L.S.S. As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. *In*: DIAS, G. R. M.; TAVARES, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018. Disponível em: <https://goo.gl/m2u7gN>. Acesso em: 27 fev. 2020.

VIEIRA, G. A. S. **Políticas de acesso e permanência material na Universidade Federal da Grande Dourados (2014-2017):** sistemas de cotas e inclusão étnico-racial. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2018.

WEDDERBURN, C. M. O racismo através da história: da Antiguidade à Modernidade. Disponível em: <http://www.ammapsique.org.br/baixar/O-Racismo-atraves-da-historia-Moore.pdf> Acesso em: 20 mar. 2021.

YIN, R. K. **Estudo de Caso.** Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Grupo A, 2015. 9788582602324. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>. Acesso em: 18 jan. 2022.

Apêndice – Roteiro das entrevistas

Perguntas dirigidas aos entrevistados:

Autoriza a gravação? (Nome; Cargo ocupado na época e período de gestor na UFGD; Gênero; Raça e Formação)

ENTREVISTADO 1 - Roteiro

- a) Qual seu conhecimento sobre as políticas de cotas na UFGD?
- b) Havia algum controle no preenchimento da autodeclaração para os ingressantes no curso de graduação para a subcotas raciais antes de 2018?
- c) Houve alguma mobilização no interior da instituição para que se implantasse a comissão antes de 2019?
- d) Houve denúncias no curso de Medicina com relação ao uso indevido da autodeclaração de preto e pardo?
- e) Se sim, como a instituição apurou as denúncias? E quais órgãos foram envolvidos?
- f) Qual foi a posição tomada pela gestão à época?
- g) Como foi a repercussão na comunidade acadêmica?
- h) Por que foi instaurada a comissão permanente para averiguação de todas as autodeclarações somente em 2019 no PSV e SISU?
- i) Foi localizado um parecer do procurador recomendando a não adoção da comissão de heteroidentificação nos cursos de graduação datado de 2017, embora já fosse realidade em outras universidades? Tinha conhecimento sobre esse parecer?

ENTREVISTADA 2 - Roteiro

- a) O NEAB recebeu apoio institucional para acompanhar a política de ações afirmativas?
- b) Antes das denúncias, o NEAB recomendou à gestão da época alguma medida de implantação de controle de preenchimento da autodeclaração na graduação? Se sim, qual foi a medida?
- c) Qual foi o posicionamento da gestora da época com relação à implantação de uma comissão para averiguar a veracidade da autodeclaração?
- D) Qual foi o papel desempenhado pelo NEAB na apuração das denúncias?
- e) Qual foi seu olhar com desfecho das denúncias ?
- f) Qual a importância da comissão?

Anexo 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____ CPF _____

_____ residente à

Rua _____ n° _____

Bairro _____ Cidade _____, concordo em

conceder entrevista à pesquisadora Aline Anjos da Rosa para seu trabalho de conclusão de tese denominada “**AS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS E A ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA PARA O ACESSO DE NEGROS E NEGRAS NO CURSO DE MEDICINA DA UFGD (2013-2020)**” para a conclusão do Doutorado em Educação no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da Grande Dourados sob orientação da professora Eugenia Portela de Siqueira Marques. Fui informado (a) que os dados coletados na entrevista serão analisados e apresentados na forma de pesquisa científica e que minha identificação pessoal será preservada. Ao participar deste estudo, fui esclarecido (a) e estou ciente que:

- a) caso não me sinta à vontade para responder qualquer questão, posso deixar de respondê-la, sem que isto implique em prejuízo;
- b) as informações que fornecerei poderão ser utilizadas para trabalhos científicos e minha identificação deve ser mantida sob sigilo;
- c) minha participação é inteiramente voluntária;
- d) tenho liberdade para desistir de participar, em qualquer momento, da entrevista.
- e) caso precise entrar em contato com o (a) pesquisador (a), estou ciente de que posso fazê-lo por meio do e-mail: alineanjosdarosa@gmail.com

Dourados – MS,de.....de 2022

Entrevistado

Pesquisador (a)